

**Deloitte.**

*Together makes progress*

**UNIVERSITÉ LOYOLA DU CONGO  
FACULTÉ DE PHILOSOPHIE SAINT PIERRE  
CANISIUS**

***JOURNÉES PHILOSOPHIQUES DE KIMWENZA  
PHILOSOPHIE, ÉCONOMIE ET SOCIÉTÉ  
REGARDS SUR LES ENJEUX ACTUELS EN RD  
CONGO***

**GOVERNANCE D'ENTREPRISES EN  
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO**

**DÉFIS ÉTHIQUES ET RESPONSABILITÉ DES  
EGLISES**

**Prof. Dr Bob David NZOIMBENGENE L.**

Kinshasa, Kimwenza, RDC

26 mars 2026



# Bob David NZOIMBENGENE. L

*Gouvernance et transparence :  
« Facteurs clés de performance d'une société »*

- **Professeur d'Université**
- **Docteur en Administration des affaires**
- **Expert-Comptable**
- **Commissaire aux Comptes agréé par la BCC**
- **Mandataire en mines et carrières.**
- **Expert Certifié en Lutte contre le Blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme(CAMS) et Chercheur dans le domaine de la LCBFTP**
- **Membre Permanent du Comité Consultatif de Lutte contre le Blanchiment de Capitaux et le Financement du Terrorisme (COLUB).**



# AGENDA

- 1 CONTEXTE & PROBLEMATIQUE
- 2 APPROCHE METHODOLOGIQUE & OBJECTIFS
- 3 GOUVERNANCE
- 4 ANALYSE ET RESULTATS
- 5 CONCLUSION & RECOMMANDATIONS

*Gouvernance et Valeurs éthiques :*  
*« Facteurs clés de performance pérenne »*



## Résumé

Selon plusieurs études, la gouvernance en RDC, tant au niveau général que dans les entreprises, est de faible qualité et en deçà des standards internationaux. Pourtant, un des facteurs explicatifs de la bonne gouvernance est la qualité des dirigeants vue par le niveau de leurs valeurs éthiques. Ces valeurs devraient orienter les décisions et comportements des chrétiens dans toute circonstance. D'où le paradoxe : comment un pays très majoritairement chrétien connaît-il autant d'obstacles pour instaurer une gouvernance de qualité ? Dans ce papier, nous présentons les défis éthiques et la responsabilité des églises face à la gouvernance des entreprises en RDC.

## Abstract

According to several studies, governance in the DRC, both at the national and corporate levels, is of poor quality and does not comply with international standards. Yet one of the key explanatory factors of good governance is the quality of leaders, particularly the level of their ethical values. These values should provide the blueprint for Christians' decisions and behaviors in all circumstances. Hence the paradox: how can a country that is overwhelmingly Christian face so many challenges in establishing good governance? In this paper, we discuss the ethical challenges and the accountability of churches with respect to corporate governance in the DRC.

## Mots clés

Gouvernance – éthique – christianisme – rôle des Églises

1

# CONTEXTE & PROBLEMATIQUE



# CONTEXTE

Aujourd'hui, la gouvernance d'entreprise s'est imposée, comme **un des facteurs déterminants de la croissance et de la performance pérenne des entreprises**, en particulier dans les **économies émergentes**. Elle renvoie généralement à l'ensemble des mécanismes juridiques, institutionnels, organisationnels et **éthiques** qui encadrent la manière dont les dirigeants exercent le pouvoir, rendent des comptes et arbitrent entre les intérêts parfois divergents de différentes parties prenantes : actionnaires, dirigeants, salariés, État, société civile, ...

Plusieurs travaux et rapports décrivent la RDC comme un environnement économique marqué par une **faible performance**, voire quasi inexistante, d'un grand nombre d'entreprises, en particulier celles relevant du portefeuille de l'État.

Ce diagnostic s'inscrit dans un contexte plus large caractérisé par divers maux structurels, notamment :

- des **inégalités** sociales persistantes
- des **détournements** de fonds et des **fraudes** récurrents
- une **transparence limitée** tant au niveau des entreprises que des institutions publiques
- une **corruption multiforme** et des crimes financiers que les mécanismes de contrôle et de sanction peinent à appréhender de manière efficace

**LE DÉBAT SUR LA GOUVERNANCE DES ENTREPRISES ÉTABLIES EN RDCONGO OCCUPE UNE PLACE IMPORTANTE DANS LES CHRONIQUES PUBLIQUES COMME DANS LES TRAVAUX ACADÉMIQUES.**

# CONTEXTE

Par ailleurs, l'on observe un cadre légal et réglementaire en évolution, marqué notamment par :

- l'adhésion à **l'OHADA**
- les réformes de la **loi bancaire** ainsi de que sa réglementation
- les **réformes fiscales**
- Les reformes de la loi et **des textes réglementaires** en matière de la **lutte contre le blanchiment de capitaux** et le **financement du terrorisme** et de **la prolifération**
- le **renforcement des exigences** en matière de **transparence** et de **lutte contre la corruption** qui reconfigure progressivement les référentiels formels de la **gouvernance d'entreprise en RDC**.

**Cette attention sur la question de la gouvernance des entreprises en RDC est d'autant plus significative que les principaux acteurs internes et externes des entreprises : actionnaires personnes physiques, représentants des actionnaires personnes morales, dirigeants, salariés, conseils, mais aussi agents de l'administration publique en interaction avec ces organisations – se réclament, pour une large majorité, de la foi chrétienne**

# CONTEXTE

Pourtant, l'un des facteurs explicatifs de la bonne gouvernance réside dans la qualité des dirigeants, appréhendée notamment à travers le **niveau de leurs valeurs éthiques**.

Ces valeurs sont censées orienter les décisions et les comportements des chrétiens en toute circonstance. D'où le paradoxe suivant : comment un pays qui, d'une part, **reconfigure progressivement ses référentiels formels de gouvernance** et qui, d'autre part, est très majoritairement chrétien, peut-il connaître autant **d'obstacles à l'instauration d'une gouvernance de qualité**.

# PROBLEMATIQUE

Comment expliquer que, malgré la présence de dispositifs formels de gouvernance (**Lois, Textes réglementaires, codes d'éthique, organes de contrôle, formations**) et le **rôle moral** attribué aux Églises dans une société majoritairement chrétienne, la gouvernance des entreprises en RDC demeure perçue comme une **gouvernance** de mauvaise qualité, et dans **quelle mesure** ces **dispositifs** et **ces acteurs religieux** influencent-ils réellement les pratiques de **corruption**, de **népotisme** et de **transparence** au sein **des entreprises**?

2

# APPROCHE METHODOLOGIQUE & OBJECTIFS



# METHODOLOGIE

**Approche mixte** combinant l'approche quantitative et qualitative, avec une attention particulière aux acteurs s'identifiant comme chrétiens, afin d'analyser l'articulation entre leurs référentiels éthiques déclarés et leurs perceptions des pratiques de gouvernance.

L'articulation de ces approches vise à croiser les résultats et à renforcer la validité de l'analyse dans une perspective de triangulation des données.

**Approche quantitative** est fondée principalement sur une enquête par questionnaire auprès d'acteurs d'entreprises en RDC, appuyée par des analyses descriptives et factorielles

Questionnaire structuré en trois parties dont :

- (1) caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des répondants** (âge, sexe, niveau d'études, fonction, ancienneté, type d'entreprise, secteur d'activité...),
- (2) les Perceptions de la gouvernance éthique des entreprises** et
- (3) le rôle des Églises et des valeurs chrétiennes**

**Approche qualitative** en s'appuyant sur des **entretiens semi-directifs**, afin d'approfondir la **compréhension des mécanismes** et des **logiques** d'acteurs qui sous-tendent ces **perceptions**.

# OBJECTIFS

En outre, cette étude est l'une des rares, à notre connaissance, de mettre en exergue la responsabilité des églises dans l'état de la gouvernance des entreprises en RDC.

La présente étude veut combler ce gap et poursuit les objectifs complémentaires suivants :

- (a) Identifier la place de l'éthique dans la gouvernance des entreprises en RDC**
- (b) Etablir la responsabilité des églises dans l'état actuel de la gouvernance des entreprises en RDC**

3

# GOUVERNANCE



# GOVERNANCE

Désignée sous l'appellation générique de **Corporate Governance** :

- la gouvernance d'entreprise est définie comme **l'ensemble des dispositifs** par lesquels les entreprises sont **dirigées et contrôlées** (Yassine, 2013).
- Elle est aussi appréhendée comme **l'ensemble des mécanismes** visant à assurer aux **apporteurs de capitaux la rentabilité et la sécurisation de leurs investissements**. Dans cette optique, Kolsi et Ghorbel (2011) mettent en évidence le rôle fondamental de la gouvernance dans les processus de **création de valeur**, notamment **au bénéfice des dirigeants**.

Dans le cadre de la présente , la gouvernance est définie comme l'ensemble des mécanismes organisationnels, institutionnels et relationnels par lesquels les entreprises sont dirigées et contrôlées en vue de **créer de la valeur au profit de l'ensemble des parties prenantes** (Cerrada & Janssen, 2006)

- Assia (2016) souligne que la gouvernance d'entreprise repose sur l'interaction de divers acteurs , parmi lesquels figurent les actionnaires, **le conseil d'administration, l'équipe dirigeante (management) ainsi que l'ensemble des parties prenantes (stakeholders)**.
- À l'inverse, Bach (2018) adopte une approche plus structurelle en identifiant comme dimensions de la gouvernance la **taille du CA, l'âge du dirigeant et l'orientation dynastique de l'entreprise**, ces éléments traduisant des **choix organisationnels et stratégiques** spécifiques.

# GOVERNANCE

**La théorie actionnariale** de la gouvernance, également désignée sous l'appellation de modèle shareholder, conçoit la gouvernance d'entreprise en plaçant les actionnaires au centre du processus décisionnel. Selon cette approche, la finalité première de l'entreprise est la création et la maximisation de la valeur au profit des actionnaires (Odilon GAMELA, 2018).

Les tenants de cette théorie considèrent en effet les actionnaires comme les véritables propriétaires de l'entreprise, légitimés à orienter ses choix stratégiques et sa gestion. Dans cette perspective, la priorité est accordée à la maximisation des profits et à la génération de rendements financiers.

# GOVERNANCE

Critiqué en raison de sa focalisation quasi exclusive sur la rentabilité financière, la théorie de la gouvernance actionnariale a favorisé l'émergence d'une approche plus globale intégrant les attentes de l'ensemble des acteurs liés à l'entreprise.

D'où le développement de la théorie des parties prenantes (**Théorie partenariale de la gouvernance**), qui constitue une alternative au modèle actionnarial.

Selon cette approche, l'entreprise ne doit pas se limiter à la seule création de valeur au bénéfice des actionnaires, mais doit également prendre en compte les intérêts des différentes parties prenantes.

La théorie partenariale repose sur l'hypothèse selon laquelle les différents acteurs impliqués peuvent influencer, positivement ou négativement, le succès ou l'échec de l'entreprise, et que leur implication contribue à la création de valeur durable à long terme, tant pour l'entreprise que pour ses actionnaires.

Freeman R. Edward (1984) soutient que l'entreprise a des responsabilités envers ses parties prenantes. Il met également en évidence les défis et contraintes liés à la diversité des acteurs, à la complexité des systèmes de gouvernance et à la difficulté de concilier des intérêts parfois divergents.

**Plusieurs auteurs soutiennent que l'application de cette théorie conduit à postuler qu'un niveau élevé de gouvernance favorise l'alignement des intérêts des différentes parties prenantes autour de l'objectif de création de valeur, renforçant ainsi la performance globale de l'entreprise. Cet alignement repose fondamentalement sur l'instauration de relations de confiance, traduisant une convergence des intérêts individuels vers une finalité collective (Carré & Caspar, 1999)..**

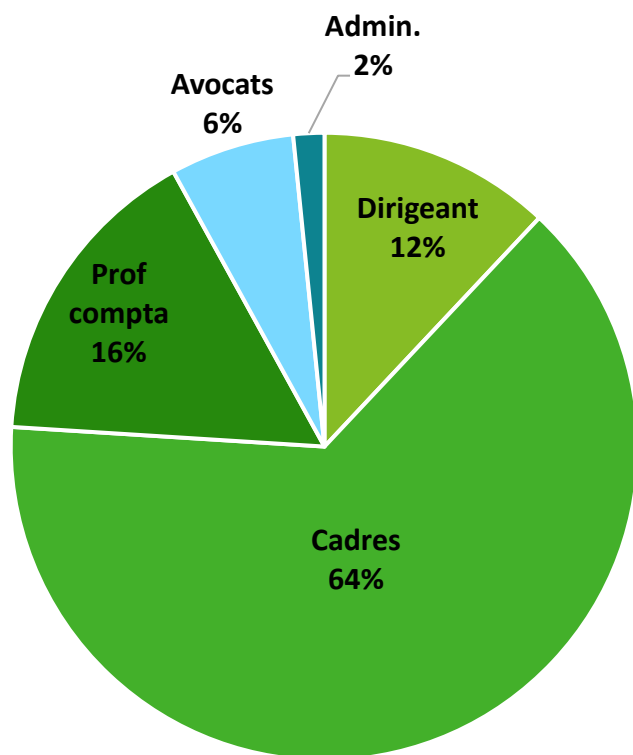
4

## ANALYSE & RESULTATS

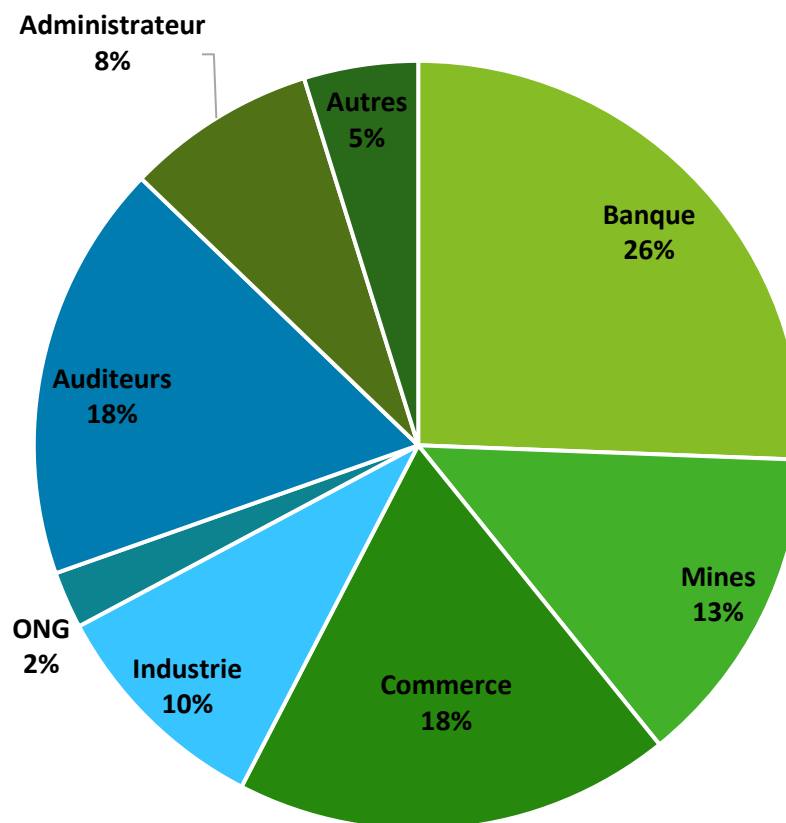


# ANALYSE DE NOTRE ÉCHANTILLON

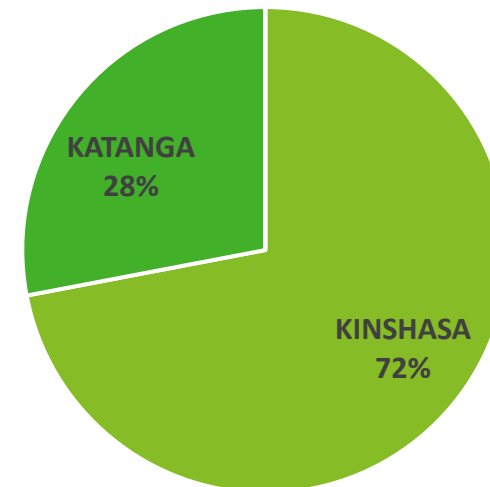
## Fonctions



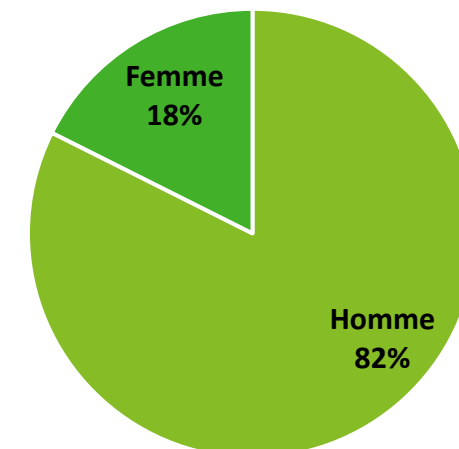
## Secteur d'activité



## Ville

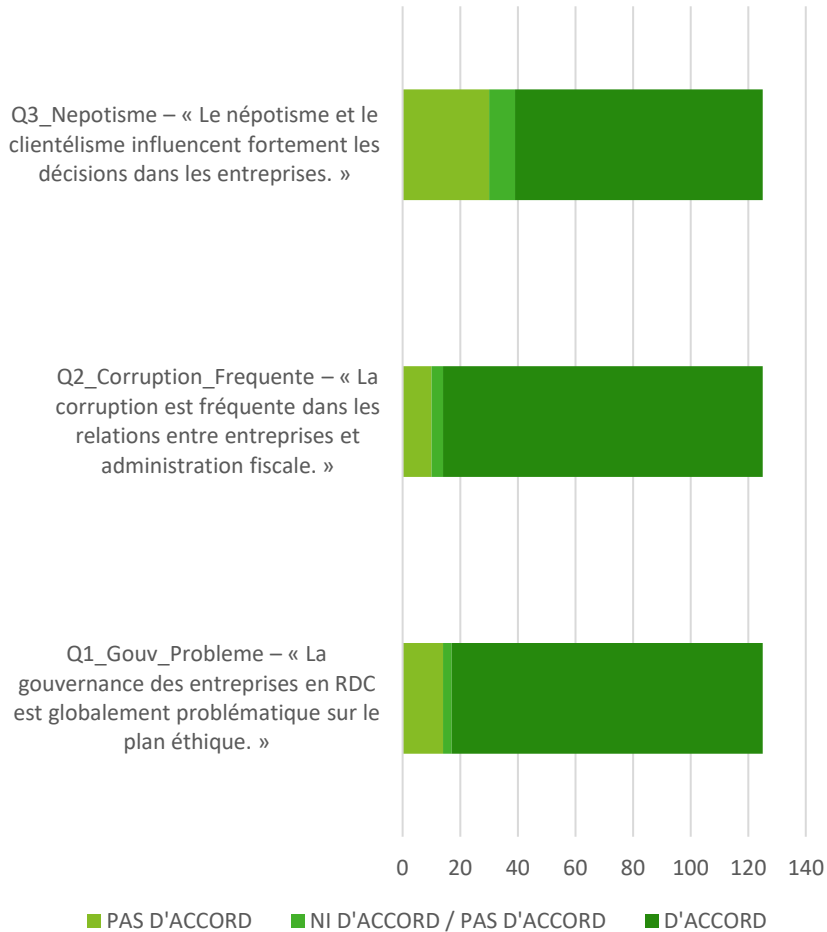


## Sexe : M / F / Autre / NSP

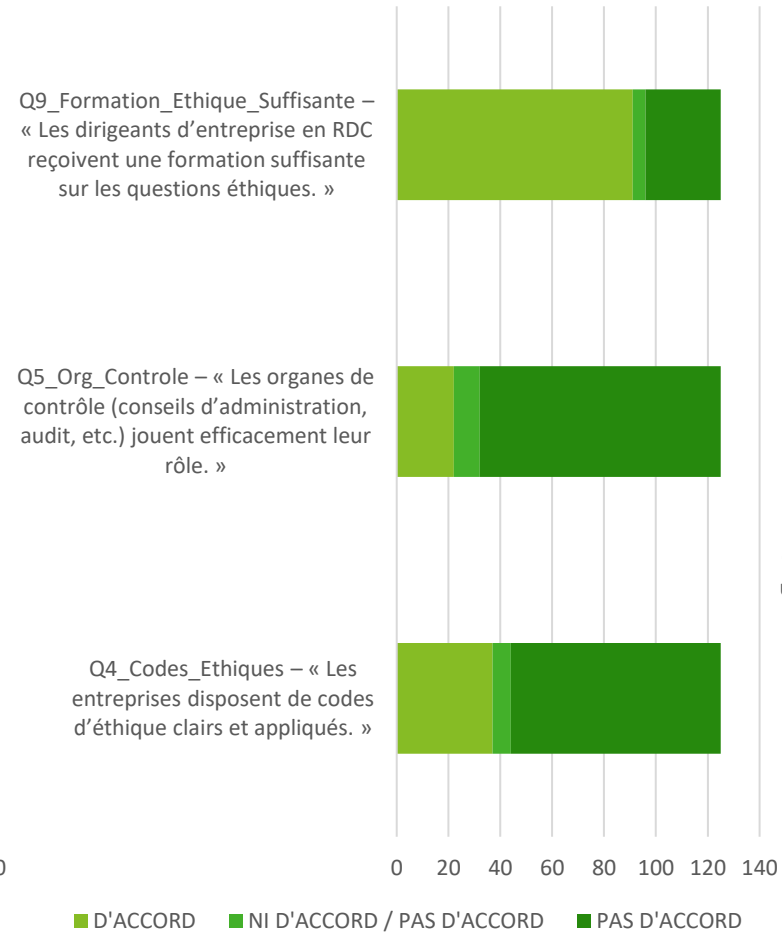


# ANALYSE – ECHELLE (1/2)

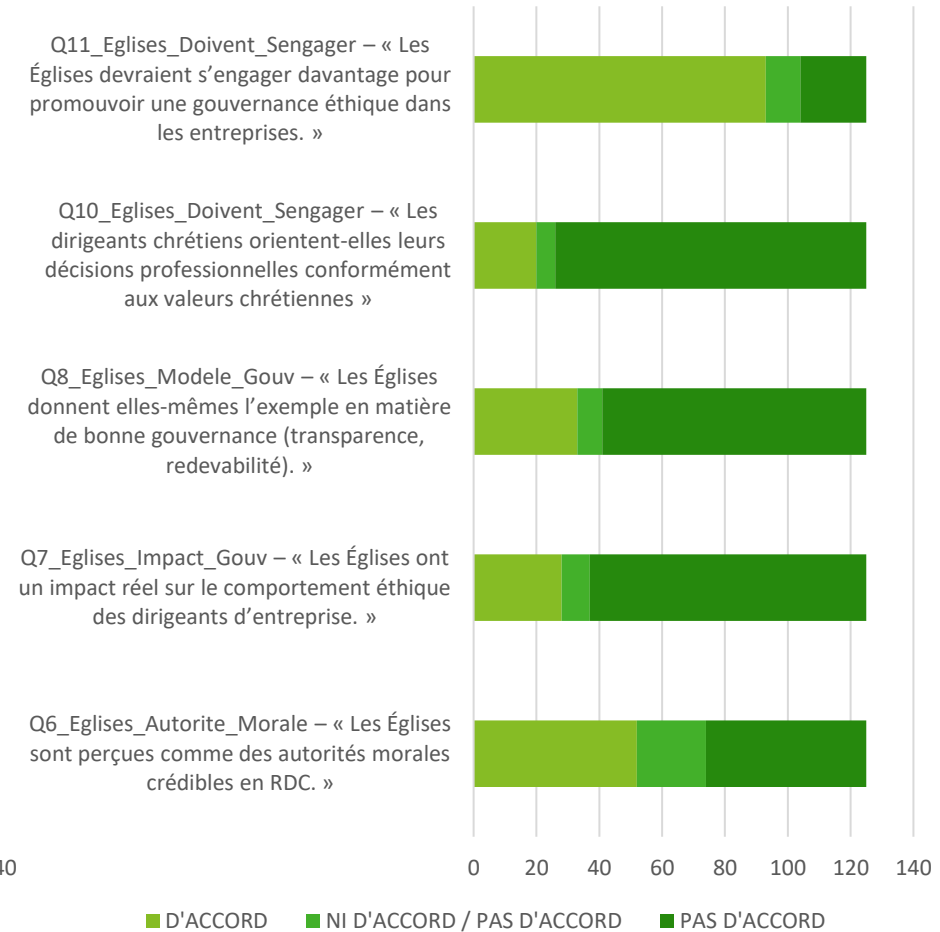
## Diagnostic éthique de la gouvernance :



## Dispositifs internes de gouvernance :



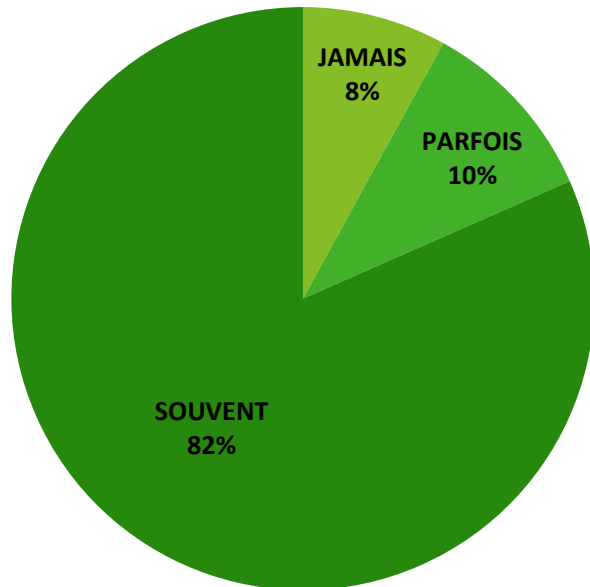
## Rôle des Églises et des valeurs chrétiennes :



# ANALYSE – ECHELLE (2/2)

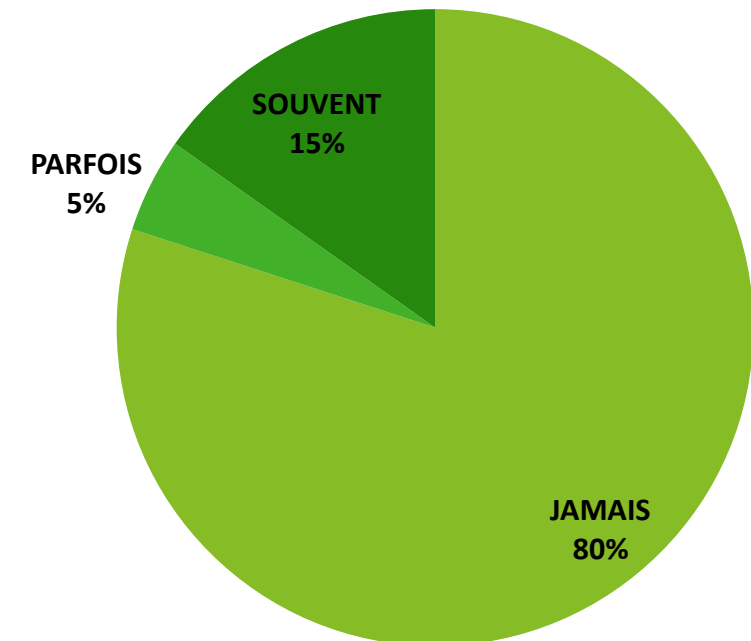
Diagnostic éthique de la gouvernance :

Q12\_Freq\_Dilemmes\_Ethiques – « Dans votre activité, à quelle fréquence êtes-vous confronté à des dilemmes éthiques (pots-de-vin, pressions, etc.) ? »



Rôle des Églises et des valeurs chrétiennes :

Q13\_Freq\_Dilemmes\_Ethiques – « Dans votre église, suivez-vous des formations sur l'éthique dans la conduite des affaires ou dans le monde professionnel ? :  
Transparence, respect des biens communs, redevabilité, attitudes vis-à-vis de la corruption »



# ANALYSE - QUESTIONS OUVERTES (1/2)

**Q13\_Principaux\_Defis\_Gouv – « Selon vous, quels sont les principaux défis éthiques dans la gouvernance des entreprises en RDC ? »**

## **Absence de cadre clair et de redevabilité**

- Pas de définition précise des pouvoirs et limites des agents de l'État (notamment fiscaux)
- Faible culture de recevabilité et manque de contrôle / suivi / évaluation

## **Corruption et pratiques illicites**

- Corruption, pots-de-vin, paiements illicites pour obtenir contrats ou licences
- Détournement de fonds, impunité, absence de sanctions adaptées et dissuasives

## **Manque de transparence et conflits d'intérêts**

- Aucune transparence financière et décisionnelle
- Conflits d'intérêts, gouvernance familiale, intérêts personnels privilégiés

## **Compétence, formation et éthique insuffisantes**

- Faible niveau de formation (technique et éthique)
- Recrutement de personnes non qualifiées (proches, réseaux), incompétence de certains dirigeants
- Absence de sensibilisation adéquate aux normes d'intégrité

## **Culture institutionnelle et civique défaillante**

- Manque de civisme et de promotion de la méritocratie
- Politisation de certaines fonctions managériales, incertitude sur la durée des mandats
- Manque de reconnaissance des bons comportements et d'exemplarité

**Q14\_Role\_Actuel\_Eglises – « Comment décririez-vous le rôle actuel des Églises face à ces défis ? »**

## **Rôle global jugé faible ou inexistant**

- L'Église est perçue comme peu ou pas active sur les enjeux d'éthique et de gouvernance, souvent dans une « quête existentielle » qui la pousse à se conformer au système.

## **Complicité perçue avec la médiocrité et la corruption**

- Elle est parfois considérée comme complice, prêchant la prospérité et l'élévation sans s'attaquer de manière concrète aux comportements non éthiques.

## **Manque d'exemplarité et de transparence**

- L'Église ne donne pas toujours le bon exemple en matière de transparence, de bonne gouvernance et d'intégrité interne, ce qui limite sa crédibilité.

## **Sensibilisation morale, mais impact limité**

- Il existe des messages sur les valeurs morales (honnêteté, justice, responsabilité) dans prédications et homélies, mais ils restent ponctuels, peu structurés et avec peu de pédagogie et d'actions concrètes.

## **Potentiel de transformation non exploité**

- L'Église pourrait jouer un rôle majeur (dénoncer la corruption, encourager le bien commun, former les élites, promouvoir l'intégrité), mais ce potentiel reste largement sous-utilisé, notamment à cause des limites personnelles et éthiques de certains responsables religieux.

# ANALYSE - QUESTIONS OUVERTES (2/2)

**Q15\_Initiatives\_Souhaitees**  
– « Quelles initiatives concrètes souhaiteriez-vous voir les Églises mettre en place pour améliorer la gouvernance d'entreprise ? »

## **Former et éduquer en continu**

- Formations éthiques et civiques pour jeunes et adultes (professionnels, entrepreneurs, cadres, fonctionnaires).
- Séminaires, ateliers, forums de formation et cadres de discussion sur l'éthique, la fraude et la bonne gouvernance.

## **Prêcher avec une parole forte et cohérente**

- Prêcher clairement sur le respect des règles, l'honnêteté, la responsabilité et la conscience professionnelle.
- Dire la vérité, dénoncer la médiocrité et la mauvaise gestion, sans complaisance.
- Le faire par l'exemple, avec des comportements cohérents des responsables religieux.

## **Proposer des outils concrets d'éthique**

- Élaborer et proposer des chartes éthiques volontaires, codes de conduite et engagements de transparence.
- Valoriser et mettre en avant les personnes/organisations qui respectent ces principes.
- Créer des plateformes de dialogue et d'accompagnement pour les dirigeants.

## **Renforcer la transparence et la redevabilité (y compris en interne)**

- Appliquer des standards élevés de gouvernance au sein des Églises elles-mêmes (éviter les conflits d'intérêts).
- Publier des rapports financiers, rapports du commissaire aux comptes, rapports annuels sur l'utilisation des dons.
- Faire des audits et appliquer les mesures correctives sans favoritisme.

## **Clarifier le rôle de l'Église vs. celui de l'entreprise**

- L'Église se concentre sur l'inculcation des valeurs (intégrité, justice, responsabilité, service du bien commun).
- Les entreprises et institutions mettent en place des règles de gouvernance claires et strictes, avec sanctions en cas d'écart.
- Les deux sphères se complètent : l'Église forme les consciences, les organisations appliquent les mécanismes de contrôle.

**Q16\_Observation\_Libre** – « Avez-vous d'autres commentaires ou exemples (positifs ou négatifs) sur l'attitude des entreprises ou des Églises en matière d'éthique et de gouvernance ? »

## **Ingérence et proximité politique**

- Présence jugée excessive de certaines « églises de réveil » au sein de la Présidence, avec risques de confusion entre religieux et décision politique.

## **Puissance d'influence et de mobilisation**

- Les Églises disposent d'une forte influence morale et d'une capacité unique à mobiliser la population, y compris au-delà des frontières.

## **Besoin de cadres d'échanges structurés**

- L'État et les Églises devraient créer des **espaces de dialogue pour co-réfléchir** à des solutions de long terme pour une meilleure société (éthique, gouvernance, justice sociale).

## **Écart entre discours et action**

- Constat d'un décalage : « nous parlons beaucoup mais agissons peu », tant du côté des institutions que des Églises.

## **Importance des personnes plutôt que des structures**

- Le problème est moins la structure que la **qualité des personnes choisies** (crédibilité, intégrité, compétence), notamment dans les conseils d'administration et la gestion des finances.

# RESULTATS - GOUVERNANCE ÉTHIQUE DES ENTREPRISES

**Les résultats de l'enquête dressent un diagnostic très préoccupant de la gouvernance éthique des entreprises en RDC**

- ✓ 82 % des répondants déclarent être souvent ou très souvent confrontés à des dilemmes éthiques (pots-de-vin, pressions, rétrocommissions, corruption)
- ✓ 86 % estiment que la gouvernance des entreprises est globalement problématique sur le plan éthique : Perception renforcée par le fait que 89 % jugent la corruption fréquente dans les relations entre entreprises et administration fiscale, et que 69 % considèrent que le népotisme et le clientélisme influencent fortement les décisions dans les entreprises.
- ✓ Ces résultats démontrent que les pratiques corruptives et les logiques de favoritisme ne sont pas marginales, mais structurantes, et qu'elles impactent négativement l'effectivité des dispositifs formels de gouvernance et des référentiels éthiques affichés.

# RESULTATS - DISPOSITIFS INTERNES DE GOUVERNANCE

Les résultats montrent un profond décalage entre dispositifs formels de gouvernance et les pratiques effectives

Par conséquent

- ✓ Seuls 30 % des répondants estiment que les entreprises disposent de codes d'éthique clairs et **appliqués**,
- ✓ A peine 18 % jugent que les organes de contrôle (conseils d'administration, audit, etc.) jouent efficacement leur rôle, alors même que 73 % considèrent que les dirigeants reçoivent une formation suffisante sur les questions éthiques.

si la sensibilisation progresse, les mécanismes de gouvernance restent largement inopérants ou symboliques : les codes ne sont pas réellement appliqués et les organes de contrôle sont affaiblis par la qualité des administrateurs, le manque d'indépendance, l'insuffisance de professionnalisme, une compréhension limitée du rôle du contrôle interne et de l'audit externe, ainsi que par un important « expectation gap » vis-à-vis de l'audit externe.

# RESULTATS - RÔLE DES ÉGLISES ET DES VALEURS CHRÉTIENNES

**Les résultats révèlent un  
affaiblissement du rôle moral des  
Églises dans le champ de la  
gouvernance entreprises**

- ✓ 42 % considèrent encore les Églises comme des autorités morales crédibles en RDC,
- ✓ seuls 22 % estiment qu'elles ont un impact réel sur le comportement éthique des dirigeants d'entreprise,
- ✓ à peine 26 % jugent qu'elles donnent elles-mêmes l'exemple en matière de bonne gouvernance (transparence, redevabilité).

Ces chiffres confirment un déficit de crédibilité pratique : les Églises restent reconnues sur le plan purement symbolique, mais sont perçues comme peu influentes sur les comportements effectifs et insuffisamment exemplaires en matière de gouvernance.

# RESULTAT - RÔLE DES ÉGLISES ET DES VALEURS CHRÉTIENNES

**Les résultats confirment le caractère très limité de l'investissement concret des Églises dans la formation éthique liée au monde des affaires.**

- ✓ Seuls 15 % des répondants déclarent avoir suivi, dans leurs Églises, des formations sur l'éthique dans la conduite des affaires (transparence, respect des biens communs, redevabilité, attitudes vis-à-vis de la corruption),
- ✓ et seulement 16 % estiment que les dirigeants chrétiens orientent effectivement leurs décisions professionnelles conformément aux valeurs chrétiennes.

En miroir, 74 % considèrent que les Églises devraient s'engager davantage pour promouvoir une gouvernance éthique dans les entreprises, ce qui met en évidence un fort décalage entre les attentes adressées aux Églises et leur implication perçue dans la transformation des pratiques de gouvernance.

5

## CONCLUSION & RECOMMENDATIONS

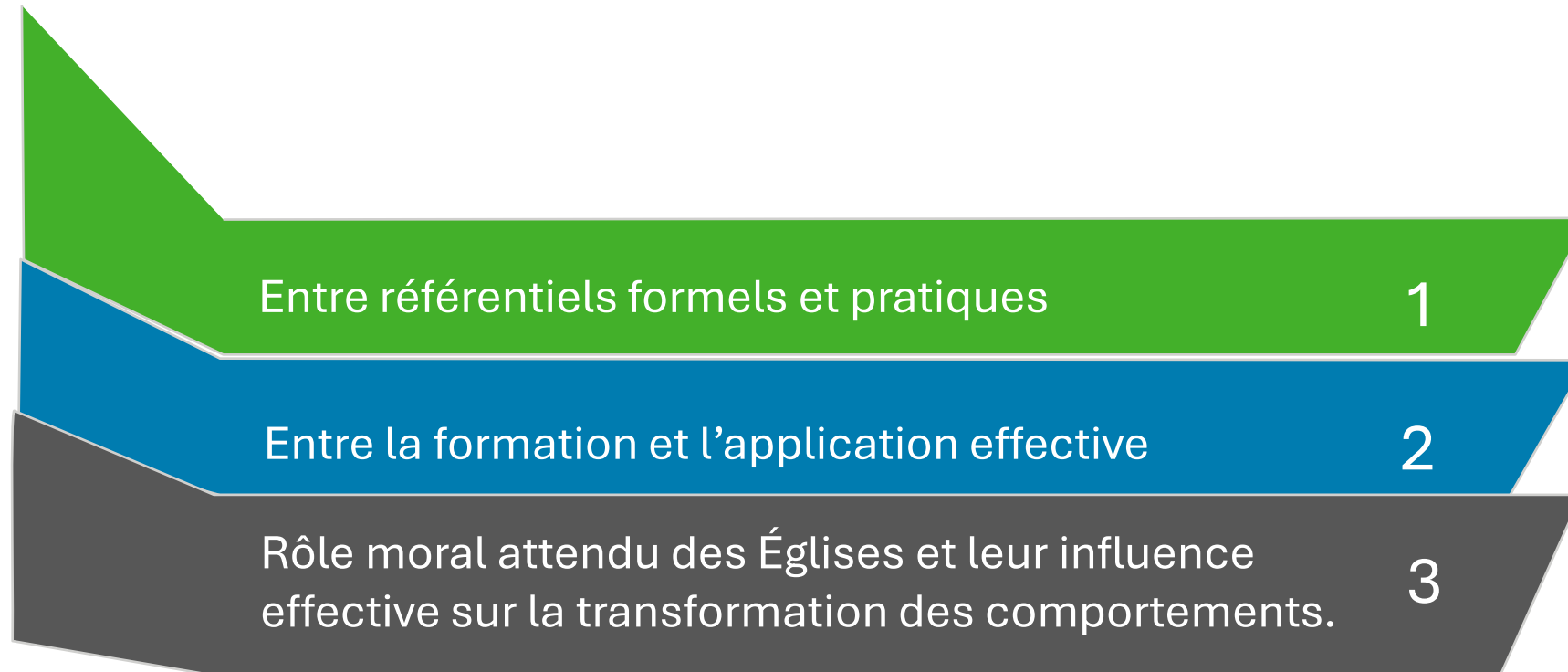


# ELÉMENT CLÉS À RETENIR

- **Gouvernance éthique très problématique** : **86 %** jugent la gouvernance des entreprises en RDC globalement **problématique**, **82 %** sont souvent ou très souvent confrontés à des **dilemmes éthiques**, **89 %** perçoivent une **corruption fréquente** avec l'administration fiscale, **69 %** dénoncent le poids du **népotisme** et du **clientélisme**.
- **Dispositifs formels largement inopérants** : seuls **30 %** estiment que les **codes d'éthique** sont **clairs et appliqués**, **18 %** que les organes de **contrôle jouent efficacement leur rôle**, alors même que **73 %** considèrent la **formation éthique** des dirigeants comme suffisante.
- **Rôle limité mais attentes fortes vis-à-vis des Églises** : **42 %** voient les **Églises** comme **autorités morales** crédibles, mais seulement **22 %** leur attribuent un **impact réel** sur les **dirigeants**, **26 %** les jugent **exemplaires en gouvernance**, **15%** déclarent y avoir reçu une **formation éthique** ; pourtant **74 %** estiment que les Églises devraient **s'engager davantage pour promouvoir une gouvernance éthique**.

# ELÉMENT CLÉS À RETENIR

En somme, l'étude met en évidence un triple décalage :



# RECOMMANDATIONS



## **Institutionnel :**

**Renforcer** l'effectivité du **cadre légal** et **des sanctions**, en professionnalisant la gouvernance des entreprises publiques et du portefeuille de l'État (critères clairs de compétence, d'indépendance et d'intégrité pour les administrateurs).



## **Entreprises :**

**Transformer les codes d'éthique** en **dispositifs réellement appliqués**,  
**Donner** aux **organes de contrôle** (conseils, fonctions de contrôle interne) les **moyens nécessaires** et **renforcer leur indépendance**  
**Aligner la formation éthique**, les **systèmes d'incitation** et les **sanctions** pour **réduire corruption, népotisme et clientélisme**.



## **Eglises :**

**Renforcer leur exemplarité** en matière de **transparence** et de **redevabilité**  
**Développer des formations éthiques** spécifiquement orientées vers le **monde des affaires**  
**S'engager** plus clairement dans **l'accompagnement** et **l'interpellation des dirigeants** en général, et des **dirigeants chrétiens** en particulier

# PERSPECTIVES DE RECHERCHES FUTURES

- 1 Travaux comparatifs entre secteurs (minier, bancaire, PME, secteur public, télécommunications) et entre types d'organisations confessionnelles chrétiennes (catholiques, protestantes, Églises de réveil, ), afin d'identifier d'éventuels modèles différenciés de gouvernance éthique .**
- 2 Des recherches longitudinales dans le temps pour apprécier les effets de réformes juridiques, de programmes de conformité ou d'initiatives portées par les Églises sur les pratiques de gouvernance dans les entreprises.**
- 3 Essai de construction et de validation d'outils de mesure contextualisés (indices de gouvernance éthique, perception du rôle des Églises, exposition aux dilemmes)**
- 4 Enquêtes qualitatives approfondies pour analyser finement les mécanismes concrets par lesquels les dilemmes éthiques, la corruption, le népotisme et le clientélisme se déploient au sein des entreprises, malgré la présence de référentiels chrétiens**



*Merci!*

# CONDENSÉ DE LISTES DES COMPTES

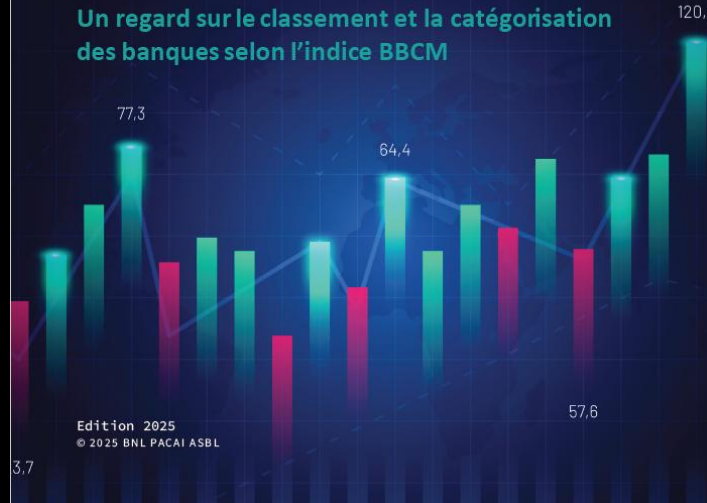
- SYSTÈME COMPTABLE OHADA (SYSCOHADA)
- GUIDE COMPTABLE DES ÉTABLISSEMENTS DE CRÉDIT (GCEC)
- PLAN COMPTABLE DES COOPÉRATIVES D'ÉPARGNE ET DE CRÉDIT ET DES INSTITUTIONS DE MICRO FINANCE (PCCI)
- PLAN COMPTABLE SPÉCIFIQUE DU SECTEUR DES ASSURANCES (PCSSA)
- SYSTÈME COMPTABLE DES ENTITÉS À BUT NON LUCRATIF (SYSCEBNL)

•  
•  
•  
PAR  
BOB DAVID NZOIMBENGENE LUYINDULA

Éditions BNL PACAI ASBL

## Le secteur bancaire de la République Démocratique du Congo :

Un regard sur le classement et la catégorisation des banques selon l'indice BBCM



Edition 2025  
© 2025 BNL PACAI ASBL

Bob David Nzoimbengene Luyindula

## BANQUES : GOUVERNANCE ET GESTION PRUDENTIELLE

L'Harmattan

## BANQUES CONGOLAISES ET DÉFI DE LA PERFORMANCE

Spécificités et modélisation des déterminants



Préface du Pr Sebani Mperohoye Mperere



Bob David NZOIMBENGENE L.

## COMPTABILITE DES SOCIETES SUIVANT LE SYSTEME COMPTABLE OHADA REVISE

2<sup>ème</sup> édition





## À propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (« DTTL »), à son réseau mondial de cabinets membres et à leurs entités liées (collectivement dénommés « l'organisation Deloitte »). DTTL (également désigné « Deloitte Global ») et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes, qui ne peuvent pas s'engager ou se lier les uns aux autres à l'égard des tiers. DTTL et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont uniquement responsables de leurs propres actes et manquements, et aucunement de ceux des autres. DTTL ne fournit aucun service aux clients. Pour en savoir plus, consulter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about). En France et en Afrique francophone, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services de pointe en matière d'audit et d'assurance, de fiscalité et de droit, de consulting, de financial advisory et de risk advisory, à près de 90 % des entreprises du Fortune Global 500® et à des milliers d'entreprises privées. Les résultats mesurables et pérennes de nos professionnels contribuent à renforcer la confiance du public dans les marchés de capitaux, permettent aux clients de se transformer et de prospérer, et ouvrent la voie à une économie plus forte, une société plus équitable et un monde durable. Fort de plus de 175 ans d'expérience, Deloitte est présent dans plus de 150 pays et territoires. Pour en savoir plus sur la manière dont nos plus de 460 000 professionnels dans le monde make an impact that matters, consultez [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

En République Démocratique du Congo, Deloitte regroupe un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs. Fort des expertises de ses 123 associés et collaborateurs et d'une offre multidisciplinaire, Deloitte en République Démocratique du Congo est un acteur de référence. Soucieux d'avoir un impact positif sur notre société, Deloitte a mis en place un plan d'actions ambitieux en matière de développement durable et d'engagement citoyen. La présente communication contient uniquement des informations d'ordre général, et ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited (« DTTL »), son réseau mondial de cabinets membres ou leurs entités liées (collectivement dénommés « l'organisation Deloitte »), ne fournissent, par le biais de la présente communication, de services ou de conseils professionnels. Préalablement à toute action ou décision susceptible d'avoir une incidence sur vos finances ou votre entreprise, vous devriez consulter un conseiller professionnel qualifié.

Aucune déclaration, garantie ou aucun engagement (expresse ou implicite) n'est donné quant à l'exactitude ou l'exhaustivité des informations contenues dans cette communication et ni DTTL, ni ses cabinets membres, entités liées, employés ou agents ne peuvent être tenus responsables de toute perte ou tout dommage quel qu'il soit, survenant directement ou non en lien avec quiconque se fierait à la présente communication. DTTL et chacun de ses cabinets membres, et leurs entités liées, sont constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes.