



Université Abdou Moumouni



Revue Nigérienne des Sciences Sociales, revue internationale francophone

reniss.niger@gmail.com

N° 005

ISSN :1 89-5154

Décembre 2022

Presses Universitaires de l'Université Abdou Moumouni



Directeur de publication

Dr OUMAROU Amadou, Maître de Conférences

Comité de rédaction

Rédacteur en chef : Dr ABDOURAHAMANE Mohamed Moctar, Maître de Conférences

Membres de l'équipe de rédaction : Dr HAMIT Abdoulhadi, Dr SEIDOU Abdoulaye, Dr ADJI Souley, Dr TIEKOURA Ouassa, Dr MAGA ISSAKA Hamidou, Dr ELH DAGOBI Abdoua, Dr HAMANI Oumarou, Dr IBRAHIM MALAM Maman Sani, Dr MOUSSA Zangaou

Secrétariat de rédaction : Dr IBRAHIM MALAM Mamane Sani et M. HAROUNA OUSMANE Ibrahim

Publication Assistée par Ordinateur (PAO) : Dr. DAMBO Lawali, Maître de Conférences

Adresse : Laboratoire d'Études et de Recherches en Sociologie et en Anthropologie (LERSA)

École doctorale Lettres Arts, Sciences de l'Homme et de la Société, Université Abdou Moumouni de Niamey BP 418 Niamey, mail : reniss.niger@gmail.com

Comité scientifique

Pr BOUREIMA Amadou (Université Abdou Moumouni de Niamey), Pr MOTCHO Henri Kokou (Université Abdou Moumouni de Niamey), Pr LAOUALY Mahaman Abdoulaye (Niamey), Pr ISSA DAOUDA Abdoul Aziz (Université Abdou Moumouni de Niamey), Pr TIDJANI ALOU Mahaman (Niamey), Pr ABDO LAOUALI Serki (Université Abdou Moumouni de Niamey), Pr VALLEAN Tindaogo (Université Norbert Zongo de Koudougou), Pr KABORE-PARE Afsata (Université Norbert Zongo de Koudougou), Pr VANGA Adja Ferdinand, (Université Peleforo Gon Koulibaly de Korhogo), Pr HETCHELI Kokou Folly L., Université de Lomé ; Dr MOUNKAILA Harouna, MC, (Université Abdou Moumouni de Niamey), Dr Alio Mahaman, MC (Université Abdou Moumouni de Niamey), Dr SOUNAYE Aboulaye, MC (ZMO, Berlin), Dr BATIONO Fernand, MC, (Université Joseph Ki-Zerbo)

Comité de lecture

Mohamed Moctar ABDOURAHAMANE, Maitre de conférences Université Abdou Moumouni ; Maman WAZIRI MATO, Professeur titulaire, Université Abdou Moumouni ; Amadou OUMAROU, Maitre de conférences université Abdou Moumouni de Niamey ; Bode SAMBO, Maitre de conférences, Université Abdou Moumouni de Niamey ; Lawali DAMBO, Maitre de conférences université Abdou Moumouni de Niamey ; Abdou IDRISSE, Maitre de conférences université Abdou Moumouni de Niamey ; Harouna MOUNKAILA, Professeur titulaire, Université Abdou Moumouni ; Idi TANKO ; Marius TOTIN ; Aboubé LAWAN

Revue Nigérienne des Sciences Sociales (RENISS) revue internationale francophone

reniss.niger@gmail.com

Consignes aux auteurs

La Revue Nigérienne des Sciences Sociales (RENISS) s'aligne aux normes CAMES de rédaction des articles scientifiques

Consignes aux contributeurs

La Revue Nigérienne des Sciences Sociales demande aux auteurs de respecter strictement les consignes recommandées par le CAMES dans le cadre de la rédaction d'un article scientifique.

L'article proposé doit être saisi sous logiciel Word, police Times New Roman, taille 12. Le texte ne doit pas dépasser 50.000 signes espaces compris, y compris les notes infra-paginales, références, graphiques et tableaux (entre 10 et 18 pages).

1. Titre de l'article

Minuscule caractère Times New Roman 16, gras, espace après 18 points.

2. Résumé

Times New Roman 12, 10 lignes maximum (en français et en anglais) suivi respectivement des mots clés (max.5 mots) dans les deux langues. Traduction de l'intitulé du titre de l'article comprise.

3. Corps du texte

Times New Roman 12, interligne simple, espace avant et après 6 points sans alinéa.

3.1 Titres

3.1.1. Chapitre (1.), espace avant 12 pts, minuscules, gras, Times New Roman 14.

3.1.2. Sous-titres (1.1.), espace avant 6 pts, minuscules, gras, Times New Roman 12.

3.1.3. Autres sous-titres (1.1.1.), espace avant 6 pts, minuscules, gras, Times New Roman 12.

4. La structure d'un article, doit être conforme aux règles de rédaction scientifique, selon que l'article est une contribution théorique ou émane d'une recherche de terrain. La structure d'un article scientifique en sciences sociales se présente comme suit :

- **Pour un article qui est une contribution théorique et fondamentale** : Titre, Nom et Prénom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, résumé en français, Mots clés, Abstract, Key words, Introduction (contexte général du sujet, problématique, hypothèses, objectifs scientifiques, approche), Développement articulé, Conclusion, Références bibliographiques.
- **Pour un article qui résulte d'une recherche de terrain** : Titre, Nom et Prénom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, Résumé en français, Mots clés, Abstract, Key words, Introduction, Méthodologie, Résultats et Discussion, Conclusion, Références bibliographiques.

5. Les articulations d'un article, à l'exception de l'introduction, de la conclusion, de la bibliographie, doivent être titrées, et numérotées par des chiffres.

Exemples : 1. ; 1.1. ; 1.2. ; 2. ; 2.2. ; 2.2.1 ; 2.2.2. ; 3. ; etc.

6. Les passages cités sont présentés en times new romain et entre guillemets. Lorsque la phrase citant et la citation dépassent trois lignes, il est recommandé d'aller à la ligne, pour présenter la citation (interligne 1) en times new romain et en retrait (1cm), et réduire la taille de police d'un point.

7. Les références de citation sont intégrées au texte citant, selon les cas, de la façon suivante :

- (Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur, année de publication, pages citées) ;
- Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur (année de publication, pages citées).
- Exemples :
 - Parlant de la réforme LMD dans l'enseignement supérieur africain, autant dire que « nous avons ici à faire à un cas de transfert intégral de modèle d'organisation de l'enseignement supérieur. Conçue au départ dans les pays anglo-saxons, cette réforme s'étend aux pays membres de l'Union européenne, avant d'être transférée dans certains pays africains » (M. Tidjani Alou, 2010, p.88).
 - Dans ses travaux sur l'éducation environnementale au Niger, M.M. Abdourahamane (2013, p.32) insiste sur le fait que « L'environnement est un objet de connaissance, donc susceptible d'interprétation diverses selon les réalités culturelles. C'est pourquoi, les comportements des individus face l'environnement sont, en général, déterminés par leur conception de ce dernier ».

Références bibliographiques

Article dans une revue

OUMAROU Amadou, 2016, « La prévention des inondations à Niamey, une entrée pour une analyse de la gouvernance urbaine » in *Revue Dezan* n° 011, Laboratoire de Sociologie, d'Anthropologie et d'Études Africaines (LASANEA), Université Abomey Calavi, pp. 295-31

Chapitre d'ouvrage

ALARY Véronique, 2012, « le concept d'insécurité alimentaire : quelques enseignements pour les recherches à venir » in SEMEU KANDEM Mokadem, *Pour une géographie du développement. Autour de la recherche de Georges Courade*, Paris, Karthala, pp. 119-128

Ouvrage

DURU-BELLAT Marie et MINGAT Alain, 1993, *Pour une approche analytique du fonctionnement du système éducatif*, Paris, PUF

Table des matières

« TUER SOCIALEMENT LA MORT ! » : REGARD SOCIOLOGIQUE SUR LA COMMÉMORATION DES MORTS CHEZ LES TCHAMANS (CÔTE D'IVOIRE).....	9
BAYA KOUADIO BOUAKI ⁽¹⁾ , KABRAN BEYA BRIGITTE ASSOUGBA ⁽²⁾	9
« APPRENDRE A LIRE LE CORAN EN 12 SEANCES » : LES ETUDIANTS DE L'UNIVERSITE ABDOU MOUMOUNI A LA QUETE DU SAVOIR RELIGIEUX	21
⁽¹⁾ BELLO ADAMOU MAHAMADOU, ⁽²⁾ OUMAROU AMADOU.....	21
SOCIO-ANTHROPOLOGIE DE L'ESPACE PUBLIC ISLAMIQUE NIGERIEN, UNE ENTREE PAR LA STRUCTURE DE YAN AGAJI DU MOUVEMENT IZALA DANS LA VILLE DE NIAMEY	35
⁽¹⁾ OUMAROU AMADOU, ⁽²⁾ SARIMOU ABDOULAHY BAHAROU	35
REPRESENTATIONS DE LA MALADIE A VIRUS EBOLA EN COTE D'IVOIRE : PERCEPTIONS DE L'ETIOLOGIE ET ATTITUDES FACE AUX MESURES DE RIPOSTE A ALLAKRO (ABIDJAN-COCODY, 2021).....	51
LES SIMILITUDES ET CONTINUITES DE LA FABRICATION DE LA « BONNE MERE » ENTRE LE CRENI ET LA SOCIETE HAUSA DU NIGER.....	63
MAHAMANE OUMAROU NAPIOU	63
PUBLICATION DE STATUTS FACEBOOK ET STRATEGIE D'INFLUENCE SOCIALE AU BENIN.....	83
GERAUD AHOUANDJINO	83
LA COMMUNICATION DE L'OFFICE NATIONAL DES LACS ET COURS D'EAU DU SÉNÉGAL (OLAC) : ENTRE « IMPUTATION » ET « RÉPUTATION »	95
MARIÈME POLLÈLE NDIAYE.....	95
DEFIS DE LA PLANIFICATION URBAINE AU TOGO	107
OURO BITASSE ERALAKAZA.....	107
« SI TA GROSSESSE EST DANS TON PIED, ALORS NE PARS PAS CHERCHER DU BOIS » : REPERCUSSIONS DES CHANGEMENTS DU STATUT REPRODUCTIF SUR LE TRAVAIL DES FEMMES AU BURKINA FASO.....	127
⁽¹⁾ MAURICE YAOGO, ⁽²⁾ ASSITA KEITA, ⁽²⁾ FLORA OUADBA.....	127
DROITS ET DIGNITE DE LA FEMME : DE LA RE-CONNAISSANCE A LA RECONNAISSANCE	143
ADJOUA MARIE JEANNE KONAN,.....	143
PROBLEMATIQUE DE LA POSSESSION DE PLANTATIONS CACAOYERES PAR LA GENTE FEMININE : CAS DES EPOUSES DES PLANTEURS D'ABLIBLEKOUADIOKRO DANS LE DEPARTEMENT DE TOUMODI (COTE D'IVOIRE)	157
⁽¹⁾ DOCTEUR KOUAKOU BAH ISAAC ET ⁽²⁾ DOCTEUR ETTY ASSAMOI ISIDORE.....	157
LES CONFLITS FONCIERS DANS LA COMMUNE URBAINE DE BIRNI N'GAOURE AU NIGER	171
⁽¹⁾ DAMBO LAWALI ET ⁽²⁾ HASSANE SALEY ALIMATOU.....	171
PRINCIPAUX GOULOTS D'ETRANGLEMENT DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CACAOYERES IVOIRIENNES.....	185
LANDRY NIAVA.....	185
L'APPRENTISSAGE A L'ACTION COLLECTIVE ET PROCESSUS D'AFFIRMATION DES PRODUCTRICES DE LA SIRBA (NIGER)	197

ALHASSOUMI HADIZATOU	197
RESPONSABILITES SOCIALES DES ENTREPRISES ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES A COTONOU.....	217
⁽¹⁾ DR SYLVIE DE CHACUS ET ⁽²⁾ DR MARIE ODILE ATTANASSO	217
DE LA FRANÇAIFRIQUE A LA CHINE-AFRIQUE : LE PIEGE DE L'ERRANCE POLITIQUE	229
KITI PAUL CHRISTIAN	229
DE LA CONSCIENCE A LA TRANSCENDANCE DE L'HOMME : REVISITER SARTRE	247
DAVID PIERRE AVOCES	247
LES RAPPORTS ENTRE ADMINISTRATION ET ADMINISTRES DANS UN CONTEXTE DE DECENTRALISATION EN ZONE NOMADE SOUS LA 5^{EME} REPUBLIQUE DANS LE NORD TILLABERI (NIGER)	257
ZANGAOU MOUSSA	257
LA CONTESTATION ELECTORALE EN AFRIQUE : L'ELECTION PRESIDENTIELLE DE 2018 AU MALI.....	269
BAGAYOKO SIRIKI ET DAMA IBRAHIMA.....	269
USAGE DU TELEPHONE PORTABLE ET ATTENTION SOUTENUE CHEZ DES APPRENANTS ADOLESCENTS AU BURKINA FASO	289
BADOLO BAWALA LEOPOLD	289
LES ENSEIGNANTS DE FRANÇAIS DES COLLEGES AU NIGER ET LA FORMATION EN LECTURE METHODIQUE : ENTRE APPRENTISSAGE ET MISE EN PRATIQUE	302
MAMANE NASSIROU MAMANE	302
LE CORPS CHEZ PLATON : PRISON OU EQUILIBRE EXISTENTIEL DE L'AME ?	313
ANGE ALLASSANE KONÉ	313
PERSONNAGES ET RELATIONS AVEC L'ESPACE ROMANESQUE.....	323
⁽¹⁾ BOULAMA KAOUUM ET ⁽²⁾ ASSOUMANE HAROUNA	323

Responsabilités sociales des entreprises et conditions de travail des salariés à Cotonou

⁽¹⁾Dr Sylvie de Chacus et ⁽²⁾Dr Marie Odile Attanasso

(1)Laboratoire de psychologie appliquée (LPA) – FASHS-UAC- Bénin

(2)Laboratoire de la Dynamique de Population et du Développement Durable (LADYPOD) – ENEAM-UAC – Bénin, dechacussylvie@hotmail.fr

Résumé

La présente étude opère une lecture des perceptions des responsables et salariés d'entreprise à Cotonou. Elle a pris en compte une cible constituée de 16 sujets exerçant dans différentes entreprises actives dans le cadre empirique choisi. De nature qualitative et transversale, l'investigation a nécessité pour la collecte des informations, le recours aux entretiens semi-dirigés et une analyse de contenu pour leur traitement et analyse.

Il en ressort que la responsabilité sociale et environnementale (RSE) se perçoit avec quelques insuffisances par les responsables d'entreprises et par les salariés interrogés. Les pratiques liées à l'intégration de la RSE dans l'exécution des activités des entreprises diffèrent d'une entreprise à l'autre. La différence s'observe entre les entreprises de petite ou moyenne taille et celles déjà stables et de grande envergure. De multiples facteurs constituent un frein à l'emploi des principes RSE au niveau des petites et moyennes entreprises. L'urgente nécessité d'accompagnement de ces entreprises a été constatée.

Mots-clés : RSE - Perceptions – Cotonou – Conditions de travail

Abstract

This study examines the perceptions of company managers and employees in Cotonou. It took into account a target group of 16 subjects working in different companies active in the chosen empirical framework. The investigation was qualitative and cross-sectional in nature and required the use of semi-directed interviews to collect information and a content analysis to process and analyze it.

The results show that social and environmental responsibility (SER) is perceived with some shortcomings by the company managers and employees interviewed. Practices related to the integration of CSR in the execution of business activities differ from one company to another. The difference can be seen between small and medium-sized companies and those that are already stable and large. There are many factors that hinder the use of CSR principles in small and medium-sized companies. The urgent need to support these companies was noted.

Keywords : CSR - Perceptions - Cotonou - working conditions

Introduction

L'expression « responsabilité sociale des entreprises » (RSE) est entrée progressivement dans les discours et déclarations des acteurs des sociétés anonymes qui réfléchissaient à la valeur ajoutée qu'elles apportaient à la société en général. La question : « faire des affaires implique-t-elle des obligations morales ? » est aussi vieille que les économies de marché industrialisées. Au XIXe siècle, suite aux crises et mécontentements (oppressions, pression fiscale, règlements de comptes politiques, concurrence internationale déloyale) qui étouffe l'initiative économique, certains capitaines d'industrie ont été obligés d'améliorer les conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre qu'ils employaient (P. K. F Fokam et G. K. Djondo, 2019 p. 17). En effet, partout dans le monde, on note un éveil de plus en plus affirmé des populations sur la notion de droits de l'homme. Elles se montrent exigeantes vis-à-vis des systèmes de productions susceptibles de perturber la bonne jouissance de ces droits. Les entreprises se trouvent donc dans l'impératif de respecter les obligations environnementales et sociétales qui protègent l'humain. En dépit de cette contrainte, les structures entrepreneuriales se doivent également de performer au plan économique pour survivre dans le temps.

Les questions relatives à l'environnement ou à la protection du travailleur n'étaient pas à l'ordre du jour. Les responsables d'entreprises n'étaient pas favorables à l'implication des syndicats dans leurs efforts. Ils espéraient contrecarrer l'action des syndicats libres et indépendants en mobilisant leurs salariés dans le cadre d'une politique d'entreprise. Mais la responsabilité sociale des entreprises s'est imposée depuis quelques années comme un sujet majeur (P. K. F. Fokam et G. K., Djondo, 2019, p. 29). Elle se définit comme la manière dont les entreprises intègrent, sur une base volontaire, des préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités économiques comme dans leurs interactions avec toutes les parties prenantes, qu'elles soient internes (dirigeants, salariés, actionnaires, etc.) ou externes (fournisseurs, clients, etc.).

La dynamique économique et le contexte international déterminent souvent le comportement des organisations à travers leurs dirigeants et, par conséquent, les attitudes et les comportements des salariés (L. Benraïss-Noailles et al., 2017, p.109). Mais en amont, on peut remarquer que les conduites et comportements des membres des deux entités découlent tant de certaines réalités objectives que des perceptions qu'ils ont de ces réalités. Déjà, une situation habituellement perceptible est celle dans laquelle le dirigeant détient tous les pouvoirs dans la structure qu'il gère et où ses objectifs sont confondus avec ceux de l'entreprise (R. S. Fotso, 2018, p.130). Dans ce contexte, le travailleur est exposé à des traitements qui ne favorisent pas forcément son bien-être au travail. Or, dans la prise de conscience mondiale sur les droits de l'humain, les entreprises sont aujourd'hui tenues d'exercer une responsabilité qui couvre divers aspects de l'existence humaine, aspects desquels se distingue l'aspect social.

La question de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises invite les dirigeants à considérer autrement les conditions de travail de leurs salariés. La question est avant tout de connaître la perception que ces responsables ont du concept. Aussi, quelles pratiques inspirent cette perception chez les employeurs et chez les responsables chargés des ressources humaines dans les entreprises ? Avec Paradas (2010) cité par R. S. Fotso (2018, p.131), on constate que le concept de RSE est peu étudié dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME), et cela tient à sa spécificité, dont l'une des principales caractéristiques est le schéma cognitif des dirigeants. Le rôle dominant du dirigeant de PME dans la prise de décision montre à

suffisance que la perception qu'il a de la RSE constitue un point capital de l'étude de ce concept (R. S. Fotso, 2018, p.131).

Hors de l'Afrique et précisément en France, les pratiques de la RSE ont fait l'objet d'un regain d'intérêt depuis le début du siècle (L. Benraïss-Noailles et al., 2017, p.109). Ainsi, les entreprises françaises considèrent spécialement leurs engagements en matière de responsabilité sociale, au point que certaines se dotent d'un responsable de la RSE ou du développement durable en charge du déploiement de la stratégie sociétale de l'entreprise.

Au Bénin, et de façon générale, le concept de la RSE n'a pas encore bien pénétré les dynamiques des systèmes productifs, en ce sens qu'elles sont très rares à intégrer les réalités locales dans le cadre de la prospérité de leurs affaires et à financer ou cofinancer la réalisation d'infrastructures de base (D. N. Zinsou et S. F. Simen, 2021a, p.2). Ce qui se constate en termes d'élan de pratique RSE au Bénin, c'est surtout des actions festives ou parfois de soutien à l'endroit du personnel ou de leurs parents, (D. N. Zinsou. et S. F. Simen, 2021a, p.3). Sachant que les pratiques de la RSE se veulent plus importantes en quantité, en qualité et plus utiles que ces initiatives quoi que considérables, il convient de chercher à comprendre les perceptions qu'ont les employeurs et les salariés de quelques Petites et Moyennes Entreprises (PME) de Cotonou sur cette notion. C'est cet objectif que la présente étude poursuit. Pour ce faire, une démarche méthodologique est employée et décrite dans la rubrique suivante. Les résultats obtenus et leur discussion s'ajoutent pour compléter cette production scientifique.

1. Eléments de démarche méthodologique

Dans une perspective descriptive et compréhensive, cette recherche s'inscrit dans une approche qualitative. Cette approche est jugée plus judicieuse pour étudier les phénomènes sociaux émergents comme le soulignent S. Alami, D. Desjeux, I. Garabuau-Moussaoui (2009) cités par (C. Ghozzi-Nekhili et S. Kamoun-Chouk, 2012, p.185). La présente étude est une exploration qualitative. La ville de Cotonou au Bénin en a constitué le cadre empirique. La ville de Cotonou est en effet la capitale économique du pays avec en son sein de nombreux systèmes de productions de toutes tailles. Cette caractéristique fait de ce cadre un des meilleurs pour cette investigation.

L'échantillon sur lequel a porté l'étude est composé de 16 personnes dont 6 responsables et anciens responsables de systèmes de productions et 10 salariés. Ces participants appartiennent à des structures de productions d'articles destinés à la vente, des agences de voyage et transport, et des agences de communication et de prestations financières. La combinaison des techniques d'échantillonnages dites du choix opportuniste et du choix raisonné a été utilisée pour la sélection des unités statistiques de l'échantillon d'étude. Le choix raisonné a consisté en premier temps à définir les critères sur lesquels se baseront les choix des individus en fonction du type d'information recherchée. Il était retenu que les participants soient des agents occupant la position de responsable ou de salarié ou ayant récemment occupé une telle position au sein d'une organisation. Par ailleurs, le fait d'avoir occupé un poste de décideur au sein d'une organisation, était considéré comme un critère pour le choix des acteurs de la catégorie des responsables. Ces participants ont été interviewés au cours de la phase de collecte.

Les informations collectées dans le cadre de cette recherche, l'ont été par recours à la recherche documentaire et aux entretiens semi-dirigés. La recherche documentaire a servi à prendre connaissance des

contours du concept de la RSE afin de construire convenablement la problématique autour des perceptions et des pratiques qui s’y relie. En termes de perception, les connaissances et points de vue des dirigeants et salariés interrogés ont été enregistrés à travers la tenue des entretiens semi-dirigés et ont porté sur divers aspects de la RSE et de ses pratiques. Les guides d’entretiens utilisés ont été conçus avec trois axes à investiguer. Le premier axe traitait de la connaissance et de la perception de l’interviewé sur la notion de RSE. Le second axe abordait la question des pratiques connues et celles effectives dans les entreprises selon l’interviewé. Cet axe conduit également à voir si les salariés bénéficient déjà d’éventuels avantages des pratiques de la RSE. Le troisième axe est consacré aux remarques et suggestions des participants pour une meilleure pratique de la RSE. Cet outil a été administré lors d’entretiens individuels de type semi-structuré d’environ 45 minutes. Le traitement des informations a consisté en une analyse de contenu des corpus obtenus après transcription des entretiens. Cette production ne peut prétendre à une généralisation, ni exhaustivité. Elle fait cependant ressortir les tendances des conceptions et pratiques de RSE à Cotonou.

2. Résultats d’enquête

Les perceptions de la RSE et les pratiques associées sont les éléments essentiels qui composent les résultats de l’enquête. Les perceptions prises en compte sont celles des dirigeants, responsables des systèmes organisationnels et celles des salariés. Les éléments de pratiques RSE notés au cours des entretiens ont aussi été présentés dans ce point qui tient lieu de résultats de la recherche.

2.1. Perception de la RSE par les responsables interrogés

2.1.1. La responsabilité de l’entreprise au sens large

Les opinions des responsables d’entreprises sur ce que c’est que la responsabilité d’une entreprise dans la société sont assez diversifiées. Analysées de près, ces perceptions trouvent leurs sources dans les réalités observées habituellement dans l’environnement de travail au sein des entreprises à Cotonou. Aussi, ces perceptions semblent-elles dépendre du niveau de développement des entreprises dont les répondants ont la responsabilité. Pour certains répondants, une entreprise responsable est celle qui s’acquitte de ses obligations vis-à-vis de l’Etat. C’est-à-dire payer ses impôts et respecter les lois qui régissent le fonctionnement des entreprises sur le territoire national. Pour d’autres, l’entreprise responsable est celle qui respecte les règles liées au fonctionnement des entreprises dans une nation et qui arrive à satisfaire convenablement ses clients. Quelques responsables répondants ont inclus dans leur compréhension de la responsabilité les différentes obligations connues ou non notamment celles liées aux employés. Dans l’expression de ces perceptions, différentes composantes et nuances transparaissent dans les discours et pratiques des responsables ou dirigeants d’entreprises. La nécessité de production et de productivité au plan économique semble peser dans la représentation que les dirigeants se font de la responsabilité de leur entreprise. En effet, une entreprise responsable, selon les responsables interrogés, doit pouvoir honorer ses engagements économiques vis-à-vis de ses partenaires. C’est d’ailleurs une telle réalisation qui permet en retour une fidélisation de ses partenaires et une amélioration de la qualité des productions de la structure. Vis à vis d’elle-même, l’entreprise ne se montre responsable que par les réalisations qui la font croître et prospérer. C’est ce qui se perçoit dans les propos suivants.

« [...] Donc je pense que la responsabilité d’une entreprise c’est le sérieux qu’elle montre. C’est le fait d’être assez productif économiquement pour permettre à l’entreprise elle-même de grandir

et de prospérer. [...] Si en tant que responsable tu ne réussis pas à satisfaire les partenaires, tu ne te montres pas responsable je crois. [...] Se montrer responsable en tant qu'entreprise c'est aussi connaître les lois et les respecter malgré tout. [...] » [R1, 42 ans, Entreprise de transport]

« [...] C'est déjà pouvoir grandir en tant qu'entreprise sans enfreindre aux lois. [...] Mais une chose importante aujourd'hui, c'est que la responsabilité c'est de faire en sorte que tous ceux qui sont impliqués dans vos activités apprécient la façon de fonctionner et de traiter les partenaires et collaborateurs. [...] Je parlais là des collaborateurs externes de l'entreprise. Mais là je crois que les employés aussi sont à satisfaire même si on attend beaucoup d'eux. C'est là où ça devient assez difficile. [...] » [R3, 51 ans, Entreprise agroalimentaire]

Les propos de ces deux responsables qui représentent relativement bien ceux des autres sur la question de la responsabilité mettent en évidence le primat de la satisfaction financière et de la pérennisation de l'organisation dans les différents indicateurs de la responsabilité. Même si le bon traitement des salariés apparaît dans le sens que se font les répondants de la responsabilité de l'entreprise, cette préoccupation ne semble pas occuper une place de choix. Par contre, au niveau d'entreprises d'un certain niveau de développement, notamment celles de télécommunication dont l'un des responsables a participé aux entretiens, la responsabilité se manifeste tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Les salariés étant pour beaucoup dans la réussite de l'entreprise, leur considération par les dirigeants fait grandement partie de la responsabilité de l'entreprise.

2.1.2. La responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise

Au sujet de la RSE proprement dite, bon nombre des répondants montrent une limite de leurs connaissances du concept de RSE à la définition étymologique qu'ils s'en font. Pour ces derniers, qui dit responsabilités sociale et environnementale de l'entreprise, parle en fait des obligations que l'entreprise a vis-à-vis de la société et de l'environnement. La RSE apparaît dans les opinions comme la nécessité de tenir compte des impacts positifs et négatifs des activités de l'entreprise sur les membres et les ressources naturelles de la société. A ce niveau, la variabilité des perceptions semble tenir non seulement au niveau de développement de l'entreprise d'exercice des responsables qui se prononcent, mais aussi de leur niveau de culture intellectuelle et d'expérience organisationnelle. Un des responsables exerçant dans une structure de voyage et transport affirme que la question de la responsabilité sociale et environnementale doit concerner beaucoup plus les entreprises dont les activités dégradent les ressources de l'environnement et causent des maladies dans la société. Par contre un autre responsable de société de télécommunication évoque le caractère très varié de la notion de « social » et « sociétale ». Ces notions évoquent beaucoup d'investissement et d'implication à l'entreprise dans le sens d'une assurance du bien-être social. La responsabilité sociale de l'entreprise est donc l'ensemble des tendances, initiatives et gestes de l'entreprise qui confortent, protègent et satisfont tous les acteurs impliqués et concernés de près ou de loin par les activités de l'entreprise.

« [...] D'abord je fais remarquer que du dire au faire, il y a un grand écart au niveau des entreprises. C'est parfois très simple et beau de le dire, mais très difficile à faire quand les moyens et obligations ne s'accordent pas bien. [...] En réalité, une entreprise responsable au plan social et environnemental, doit faire ses activités et prospérer en protégeant la santé des populations et de ses employés, en créant des emplois et payant les différents taxes et impôts, en initiant des actions dans le sens de la protection de l'environnement. [...] C'est beaucoup de choses en même temps et pour en arriver là, il faut un préalable que beaucoup de structures n'ont pas. » [R2, 39 ans, Entreprise de télécommunication]

A défaut d'avoir cet idéal, ce qui fait la responsabilité sociale et environnementale actuellement dans la société tel que certains des répondants le perçoivent et l'affirment, c'est l'effort des entreprises de Cotonou à respecter les prescriptions du droit du travail. C'est dire que la responsabilité de l'entreprise se lit dans la déclaration des employés, l'assurance d'un salaire intéressant, le respect des horaires de travail et autres. Les actions non prévues par la loi sont mentionnées par quelques responsables répondants comme marque de RSE chez les entreprises. Il est question des actions telles que les aides sociales, les formations continues, la flexibilité des horaires de travail, les avances sur salaire en guise de soutien aux salariés dans le besoin. Au-delà des pressions financières et celles liées à l'obligation de profit, l'expression de la RSE des entreprises dépend des caractéristiques définissant le profil du responsable d'entreprise et de sa manière de partager ses valeurs avec les travailleurs dont il assure la direction. Le sens de l'éthique et la cohésion, lorsqu'il existe au niveau du responsable ou du cercle des responsables selon les cas, favorise l'expression de la RSE orienté vers des aspects non directement liés au gain. Dans ces cas, la considération du bien-être au travail des salariés et des parties prenantes devient une préoccupation. La prise en compte des préoccupations de cette nature confère à l'entreprise une image responsable et marque positivement l'organisation dans la balance des évaluations en vue des certifications.

2.2. Perception de la RSE par les salariés

Les répondants salariés ont fait ressortir dans leur propos certains éléments qui traduisent le sens de responsabilité sociale et environnementale des entreprises en générale et celui de leurs entreprises en particulier. Ces derniers ont fait mention de la façon dont l'entreprise traite les employés, du respect des obligations prescrites par la législation du travail et des entreprises, mais aussi de ce que les clients retiennent et disent de l'entreprise. Les discours et attitudes des leaders des entreprises inspirent aussi la perception que les salariés ont d'elles en termes de responsabilité sociale. C'est du moins ce qui se perçoit dans la lecture des propos suivants obtenus auprès d'un des répondants.

« [...] Les propos de mon PDG me touchent souvent. Il a le sens de la responsabilité. Il nous rappelle souvent toutes les formalités qu'il accepte de faire pour que l'entreprise soit irréprochable et solide dans le temps. Il rappelle qu'à travers nous les employés, l'entreprise doit être toujours à l'écoute des clients et de la société entière pour toujours mieux la satisfaire. [...] Je trouve notre entreprise assez responsable au sein de la société. » [E4, 28 ans entreprise agroalimentaire].

Certains discours des répondants salariés vont plutôt dans le sens d'une assimilation de la responsabilité sociale de l'entreprise au bon traitement des employés. Cette perception de la responsabilité sociale de l'entreprise bien qu'étant restrictive, est en partie vraie. D'autres discours s'orientent dans le sens d'une inexistence de responsabilité sociale et environnementale dans leur société. C'est en effet le cas de quelques répondants qui estiment être dans des entreprises qui ne leur montrent aucun sens de responsabilité. Pour ces interviewés, leurs entreprises ne respectent pas les règles de base du fonctionnement d'une entreprise. Les entreprises en question sont toutes informelles et le paiement des salariés ne répond pas aux normes. Aussi certaines pratiques condamnables des promoteurs de ces entreprises en matière d'impôts sont connues des salariés et influencent leur perception du caractère responsable de celle-ci. Cette perception d'insuffisance de responsabilité s'accompagne chez certains salariés d'un manque de confiance à l'entreprise. Leur poursuite du service se justifiant souvent par le contexte social marqué par la rareté ou la difficulté d'obtention d'emplois et la non disponibilité d'une meilleure offre.

Il y a de quoi dire qu'en matière de perception, diverses éventualités se distinguent au sein des salariés interrogés. En effet, avec un autre salarié, la bonne perception du sens de RSE de son organisation d'appartenance tient au fait que le promoteur aurait construit dans la même ville qui abrite le siège de son entreprise, une école et une clinique privées. Les réalisations qui confortent les habitants de la région. Même si la particularité de ce cas se trouve dans le statut politique du promoteur, nourrissant ainsi les pensées selon lesquelles son expérience et sa position politiques auraient facilité ses réalisations, le fait est que ces réalisations sont la marque d'une manifestation de la RSE bien perçue par les parties prenantes de l'entreprise de base, qui partagent ces valeurs sociales.

Au nombre des différents discours tenus par les salariés, la perception de la RSE inclut chez la majorité la manière dont la structure traite ses salariés et les autres acteurs avec lesquels elle est en relation. Cette perception dépend également des dispositions prises par les organisations pour garder un statut correct vis-à-vis de la législation. Enfin, les réalisations au profit de la société définissent positivement les perceptions des salariés.

Les salariés associent leur perception de la RSE à l'acte juste de la part des responsables. Certains ont clairement évoqué des valeurs fondamentales que l'entreprise adopte ou non selon les cas, dans leur fonctionnement économique et/ou social. Au nombre de ces valeurs, le sens de l'éthique, de la responsabilité vis-à-vis des clients, des salariés, des actionnaires, de l'Etat, de l'environnement et de la société civile sont perceptibles. D'autres salariés ont montré par leurs opinions que la lecture qu'ils font du sens de RSE de leur organisation, se fonde sur l'attitude et les discours habituels de leurs dirigeants. Les discours des dirigeants allient généralement performativité, service et satisfaction de soi dans certaines entreprises, et nécessité de sacrifice et même de menaces, pour garder son poste dans d'autres. Tous les propos réunis font très peu référence au lien entre RSE et impératifs du développement durable. Ce qui pourrait traduire l'existence d'insuffisances dans les connaissances de la RSE par les participants et impliquerait par voie de conséquence l'utilité de sensibilisation et de développement des connaissances sur la question. Entre discours et comportements objectifs, se trouvent le passage de la confrontation aux contraintes financières et à l'obligation de profits. Ainsi, les entreprises souffrant encore d'une fébrilité financière et d'insuffisance de stabilité, peinent à assurer pleinement la responsabilité sociale et environnementale. Néanmoins certaines pratiques démontrent l'élan de l'adoption de la RSE par les responsables.

2.3. Pratiques de la RSE dans les structures des responsables

L'engagement responsable des dirigeants et salariés d'entreprise entretenus reste pour la plupart intuitif, limité à ses dimensions sociale et économique en majorité. Les pratiques environnementales de la RSE s'observent chez quelques rares entreprises. Au nombre des bonnes pratiques exercées habituellement par les interviewés, on dénote :

Au plan économique

- Le payement des impôts et taxes diverses ;
- Le développement du niveau des revenus ;
- Le maintien d'une bonne collaboration avec les actionnaires et partenaires ;
- Le développement de l'image de l'entreprise

Au plan social

- La création d'emplois locaux ;
- La culture d'une bonne ambiance de travail ;
- L'assurance d'un bon cadre et de bonnes conditions matérielles de travail ;
- Le paiement à bonne date des salaires, commissions et primes ;
- Le soutien moral du personnel par une bonne gestion des ressources humaines ;
- L'affiliation à la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ;
- La mise à disposition d'assurances diverses ;
- Le respect des heures réglementaires de travail ;
- La reconnaissance des employés ;
- L'écoute et la considération de la clientèle ;
- La construction et dotation d'infrastructures et biens utiles à la communauté ;
- Le Financement et la participation à des sensibilisation et programmes d'assistance sanitaire à la communauté ;
- L'organisation des moments festifs pour le personnel et leurs familles respectives.

Au plan environnemental

- Les campagnes occasionnelles de plantation d'arbre ;
- La veille à la limitation des polluants de l'environnement ;
- Les diverses luttes écologiques selon les moyens disponibles.

En dehors de ces pratiques plus ou moins courantes dans les entreprises de Cotonou, notamment celles formelles et stables dans une certaine mesure, d'autres pratiques qui relèveraient de l'idéal ont été mentionnées. Il s'agit d'actions allant dans le sens d'aides à la scolarisation des enfants des employés, d'aides au logement, d'alphabétisation de certains employés au besoin, de l'aménagement du temps de travail, du financement des actions de certaines ONG et associations locales, du travail par objectifs fixés au quotidien, du respect total de la législation du travail, de la formation continue des salariés, du management de proximité, de la prise en compte des problèmes personnels des employés, des prêts sans intérêt accordés aux salariés en cas de forces majeures, des primes occasionnelles en situations de fêtes religieuses, mariage, nouvelles naissances, pèlerinage ; et bien d'autres. Toutes ces pratiques respectées par endroit dans les entreprises induisent la mise en place des conditions de travail qui confortent certains salariés et dérangent d'autres.

2.4. Conditions de travail des salariés

Les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les répondants seraient soit difficiles, inconfortables ou bonnes. Selon les opinions des responsables, il peut être retenu que chez certains, les efforts se font pour améliorer les conditions. Ils estiment qu'il y a mieux en termes de conditions, mais que les bonnes se construisent à force d'efforts et de développement. Les responsables d'entreprises semblent avoir du mal à admettre que certaines conditions de travail ne favorisent pas dans leur structure la santé au

travail : déni de la réalité ou optimisme ? Même si la perception des conditions de travail est relative à chaque individu, certains aspects semblent objectivement évaluables. Les avis des salariés renseignent également sur les faits relatifs aux conditions de travail. L'insuffisance du matériel, l'indécence du cadre et de la logistique, les rapports hiérarchiques souvent tendus sont autant d'éléments émergeant du discours des salariés et qui renseignent sur les difficultés qu'ils éprouvent dans le cadre de l'exercice de leurs activités. C'est le cas de E8 qui dit être obligé de partager le même bureau avec un collègue alors que l'idéal aurait été d'avoir chacun son bureau, et qu'également il arrive très fréquemment qu'il utilise ses propres unités pour la communication avec difficultés et inconfort à se faire rembourser. C'est aussi le cas de E6 qui souligne l'ambiguïté et la grande quantité des instructions et tâches à lui confiées par le supérieur hiérarchique avec qui les reproches et remontrances ne font que se multiplier. Ces conditions de travail perçues difficiles ont leurs lots de conséquences (les troubles musculo-squelettiques, les troubles des conduites alimentaires avec pour corollaire l'obésité ou au contraire l'amaigrissement, l'absentéisme ou le présentéisme, etc.) que certains salariés supportent par résignation.

Pour les entreprises pour lesquelles les conditions semblent bonnes aux dires des salariés et des responsables, les aspirations pour une meilleure performance et le souci de meilleures productivités sont entretenus et encouragés par les responsables avec l'adhésion des travailleurs. Les conditions matérielles et relationnelles favorisent le sentiment de bien-être au travail et encouragent l'engagement organisationnel des employés.

3. Discussion des résultats

Le bien-être du personnel constitue une préoccupation majeure pour les entreprises qui envisagent de prospérer dans ce contexte de forte concurrence. Ainsi, la santé au travail est une denrée capitale dans la réussite de l'entreprise. Il apparaît à l'issue de cette investigation que la responsabilité sociale et environnementale est un concept clé dans le développement de l'entreprise. Des responsables ou dirigeants d'entreprises à Cotonou ont une perception très biaisée de cette pratique qui constitue dans les faits un outil de bonne gestion et de gouvernance. Au sein de certaines organisations et entreprises de Cotonou, elle est matérialisée par des actions sporadiques à l'endroit du personnel ou à l'endroit des ayants droit. C'est le cas de cérémonie de Noël aux enfants du personnel ou des désignations d'agent modèle de l'année, mais qui ne sont presque jamais suivi d'effet. Ce comportement de certains responsables d'entreprise n'est pas sans conséquence sur le climat organisationnel, la motivation et l'engagement au travail ainsi que sur le bien-être du personnel. C'est dans cette perspective que nos résultats concordent avec les observations de T. Bellahsene et F. Bekour (2022, p.825) qui avaient estimé que la RSE est le résultat de l'influence de l'environnement professionnel sur l'individu. La nature de cet environnement professionnel découle du rôle clé que joue l'entreprise, celui de travailler de manière permanente à la bonification des conditions de travail de ses employés. Ce type de fonctionnement entre en ligne de compte de la politique organisationnelle qui soutient l'intégration d'une responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise. C'est ce qui justifie que l'entreprise fasse de la RSE une priorité stratégique (L. Benraïss-Noailles et al., 2017, p.109). C'est dans la même logique que Y. Koutaya (2017, p.391), affirme que les domaines d'application de la RSE, dans sa dimension interne, se constituent en huit axes qui sont : les conditions de travail, les politiques de rémunération, le dialogue social, la gestion des emplois et des compétences (formation, employabilité, carrière...), l'aménagement du temps de travail, l'intégration de populations fragilisées (handicapés,

seniors, minorités, ...), le respect du principe de non-discrimination (race, religion, genre, âge...) et l'anticipation et gestion des effets psycho sociaux suite aux restructurations et réorganisations.

Mais le souci du social n'est pas l'apanage du capitalisme contemporain, même si certains industriels s'étaient déjà singularisés par leurs préoccupations sociales : logements, assurances sociales, bienfaisance envers les ouvriers et leurs familles. Les avantages sur le lieu de travail peuvent être de différents types. Il existe des avantages obligatoires tels que le versement d'une cotisation à la CNSS pour assurer la retraite et les assurances maladies. L'aide au transport ou les primes de vacances ont diminué. Les transports publics sont devenus très chers et au début des années 88-89, dans le cadre d'un taux de chômage très élevé, les employeurs n'ont pas ressenti la nécessité de subventionner les personnes devant prendre les transports. Mais aujourd'hui, dans certains cas, les entreprises apportent une aide au transport de leurs salariés, le plus souvent par leur propre véhicule. Un troisième type de prestations sociales, notamment dans les grandes entreprises est l'aide à la formation professionnelle et continue des travailleurs.

Comprendre les dessous de l'instauration des avantages au sein des entreprises nécessite qu'on remonte à la crise financière de 2008 qui, avec ses conséquences économiques et sociales, a conduit de nombreux responsables associatifs et syndicaux, hommes politiques, experts et chefs d'entreprise à réclamer une mobilisation collective en faveur d'une plus forte « responsabilité sociale des entreprises », sous ces différents aspects. Ils y voient une occasion de repenser le modèle de l'entreprise du XXI^e siècle et de susciter de nouvelles dynamiques de croissance durable et inclusive. Les structures financières internationales (Banque mondiale, FMI, etc.) et les partenaires techniques et financiers incitent les États à adopter une approche résolument « stratégique » de la RSE, avec l'objectif de concilier les exigences de compétitivité et responsabilité sociale. Les entreprises évoluent désormais à l'échelle des continents (MTN, MOOV, GLO, CAJAF-COMON SA, etc.) ; elles tissent entre elles des relations commerciales et financières de plus en plus complexes, restructurent leurs activités et délocalisent de nombreuses activités vers des zones à main d'œuvre « bon marché ». Les opinions publiques et sociales se sont progressivement inquiétées du manque de régulation sociale de cette mondialisation des marchés. Elles ont exprimé des attentes en direction des autorités publiques nationales et internationales et ont commencé, très progressivement, à se faire entendre. Les marchés financiers ont ressenti le besoin de normaliser les pratiques des entreprises.

Dans les faits, les PME utilisent moins les instruments de RSE que les grandes entreprises, ont moins de stratégies formelles de RSE, sont moins susceptibles de déclarer une activité de RSE et disposent de moins de ressources pour investir dans des pratiques de RSE. En général, il est plus difficile d'impliquer les PME dans la RSE par rapport aux grandes entreprises, en raison notamment de problèmes de manque de temps et de ressources. Les grandes entreprises sont souvent plus en mesure d'absorber des coûts fixes, en plus d'avoir un meilleur accès aux ressources. Il existe des facteurs tels que la taille de l'entreprise, la localisation et les caractéristiques individuelles liées à la personnalité du directeur de la PME, communément admis en tant qu'influenceur de la décision de mettre en œuvre une politique de RSE responsable. En effet, la taille d'une entreprise est un facteur organisationnel dans l'acceptation et la mise en œuvre de la RSE par les PME. Il existe un lien positif entre la taille d'une entreprise et son engagement en matière de RSE. Les grandes entreprises sont plus sensibles aux questions de RSE que les petites ou microentreprises, en particulier sur le plan environnemental (D. N. Zinsou et S. F. Simen, 2021b, p.3).

Deux caractéristiques fondamentales de la RSE se dégagent. Il s'agit du caractère volontaire lié à la mise en place d'actions et de pratiques relevant du domaine de la RSE et de la dimension interactionniste avec les différentes parties prenantes. Cette multiplicité des parties prenantes amènerait l'entreprise à mettre en place des actions s'inscrivant dans les trois piliers liés au concept de RSE : l'économique, le social et l'environnemental. Ce triptyque est matérialisé par la notion de Triple Bottom Line d'Elkington (A. ACQUIER, 2008, cité par C. Ghozzi-Nekhili et S. Kamoun-Chouk, (2012, p.178) qui interrogent l'entreprise sur la cohérence de ses pratiques et de son modèle stratégique avec les valeurs du développement durable, considérées comme l'expression macroéconomique de la RSE. Pour tenter de répondre à ces obligations, l'entreprise recourt dans certains cas à la normalisation (ISO 14001, ISO 26000...) (O. BOIRAL, 2008 cité par C. Ghozzi-Nekhili et S. Kamoun-Chouk, 2012, p.179) et/ou à la labellisation (écolabel, label BIO, label équitable...). L'entreprise qui opte pour cet engagement, est ainsi appelée à mettre en place des actions visant à protéger l'environnement et à assurer une certaine équité sociale, sans perdre de vue sa rentabilité financière (C. Ghozzi-Nekhili et S. Kamoun-Chouk, 2012). C'est donc une vision élargie des responsabilités de l'entreprise tenue d'adopter des démarches de légitimation par rapport à l'évolution des attentes de la société, et de réfléchir aux conséquences de ses actions sur elle-même et sur autrui (M. Capron et F. Quairel-Lanoizele, 2007). L'intégration des objectifs du DD dans la stratégie de l'entreprise, l'amène à mettre en place des actions s'inscrivant dans le business case et à définir en conséquence une stratégie de RSE. Ce raisonnement à long terme implique la définition de stratégies intégrales et intégratives. C'est un changement de paradigme qui touche toutes les fonctions de l'entreprise avec tout ce que cela peut entraîner comme problèmes liés au changement aux niveaux organisationnel et commercial (C. Ghozzi-Nekhili et S. Kamoun-Chouk, 2012). D'un point de vue économique, l'essor du concept de RSE peut être attribué aux nouveaux besoins créés (produits sains, recyclables, etc.). Le créneau RSE n'a pas laissé indifférent les opérateurs publics et privés et a suscité la création de tout un marché lié à la RSE mobilisant de nouveaux outils de management : rapports sociétaux, normes, labels, codes ou chartes d'entreprise, alors qu'il s'agit, avant tout, d'un projet de changement tant au niveau managérial qu'au niveau des habitudes de consommation.

Conclusion

Cette étude a essayé de prendre connaissance de la perception que se font quelques responsables et salariés d'entreprises de la responsabilité sociale et environnementale à Cotonou et les conditions de travail qui découlent des modalités d'adoption des pratiques de la RSE. Le cadre de l'étude regroupe tant des PME que de grandes entreprises. Il y a deux catégories d'entreprises dans lesquelles des salariés et dirigeants ont été entretenus autour des questions relatives à la RSE. Les répondants ont une perception de la RSE qui découle des différentes expériences qu'ils font au quotidien. Les PME plus représentées dans l'échantillon, les connaissances de la RSE exprimées par la majorité des répondants appellent la nécessité d'une amélioration de ces connaissances. Les PME dont les agents ont participé à cette étude sont donc caractérisées pour la majorité par un engagement implicite du fait qu'elles entraînent pour certains, des pratiques favorables aux principes de la RSE sans connaissance suffisante de cette dernière. Les efforts faits par les responsables d'entreprises nécessitent un accompagnement de toutes dimensions. Des initiatives seraient donc bienvenues en vue d'une amélioration de l'aspect actuel de l'adoption de la RSE dans les PME à Cotonou. Il serait intéressant que l'Etat contribue à l'adoption d'une stratégie au travers d'actions d'accompagnement

ciblant en priorité les PME en associant promotion et révision de condition d'évaluation des pratiques RSE, tout en prenant plus en compte objectivement les spécificités des entreprises.

Références bibliographiques

- ACQUIER Aurelien, 2008, Développement durable et management stratégique : piloter un processus de transformation de la valeur, l'AIMS, Nice, p.28, aacquier@escp-eap.net. Consulté le 11/08/2022 à 21h 34mn.
- ALAMI Sophie, DESJEUX Dominique, GARABUAU-MOUSSAOUI Isabelle, 2013, les méthodes qualitatives, Que sais-je ? Éditeur : Presses Universitaires de France, p.128
- BELLAHSENE Thinhinane et BEKOUR Farida, 2022, « Les indicateurs d'évaluation des actions de RSE: Cas des accidents de travail dans l'entreprise NCA Rouïba », Direction Générale de la Recherche Scientifique et du Développement Technologique, Volume VIII, n°02, p. 821-835.
- BENRAÏSS-NOAILLES Laïla, BOUJENA Othman, HERRBACH Olivier, VALAX Marc et ENGLINGER Hind, 2017, Impact de la perception de la RSE sur l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur : Une étude comparative, In Bentaleb, C. et al. (2017). « Responsabilité environnementale et sociétale de l'entreprise : l'apport de la fonction RH et de l'audit social ». 19e université de printemps de l'audit social 3e rencontres internationales des sciences du Management, Maroc.
- BOIRAL, Olivier, 2008, « Les pays du sud à l'épreuve des normes ISO : vers un sous-développement durable », Management International, vol 12, n° 2, p.49-63.
- CAPRON Michel et QUAIREL-LANOIZELE Françoise, 2007, La responsabilité sociale de l'entreprise, Répère, la découverte, Paris.
- Ghozzi-Nekhili Chiraz et Kamoun-Chouk Souad, 2012, « Stratégies de responsabilité sociale d'entreprise des acteurs bio en Tunisie », Innovations, De Boeck Université, vol 1 n°37, p.177-194.
- KOUTAYA Younes, 2017, « gestion des ressources humaines dans les organisations a but non lucratif au Maroc et développement de la responsabilité sociale - cas des fédérations sportives nationales ». In Bentaleb Chafik. et al. (2017). « Responsabilité environnementale et sociétale de l'entreprise : l'apport de la fonction RH et de l'audit social ». 19e université de printemps de l'audit social 3e rencontres internationales des sciences du Management, Maroc. Mai 2017.
- ZINSOU Nakou Daniel et SIMEN Serge Francis, 2021a, Responsabilité Sociale des Entreprises et Attitudes des Salariés dans les Petites et Moyennes Entreprises béninoises: Une approche par les théories de l'échange social et de l'identité sociale. Recherche scientifique en économie et gestion pour la transition de l'Afrique vers l'émergence économique, Jan.2021, Parakou, Bénin.
- ZINSOU Nakou Daniel et SIMEN Serges Francis, 2021b, « Leadership participatif et identification organisationnelle : rôle médiateur de la responsabilité sociale des entreprises perçue par les employés et la fierté d'être membre dans les petites et moyennes entreprises béninoises. » International Journal of Financial Accountability, Economics, Management, and Auditing, World Organization of Applied Sciences (WOAS), n° 3, p.204-224.
- Pasquero Jean, 2007, « Éthique des affaires, responsabilité sociale et gouvernance sociétale : démêler l'écheveau », Gestion, vol 2, n°1, p.112-116.
- FOTSO Sangué Robert, (2018), « Perception de la RSE par les dirigeants de PME camerounaises ». Revue internationale P.M.E, vol 31, n°1, p.129-155.
- FOKAM Paul Kammogne, Fokam et DJONDO Gervais Koffi (2019). Deux capitaines d'industrie se racontent. Maisonneuve et Larose, afrédit, Yaoundé Cameroun, p.267.