

# **GOVERNANCE ET ÉTHIQUE D'ENTREPRISE AU MALI, UNE QUESTION D'HOMME**

## **TRAORE**

Amadou  
Université de Ségou (Mali)  
Faculté des sciences sociales (FASSO)  
[tamadou8@yahoo.fr](mailto:tamadou8@yahoo.fr)  
00223 76207355

## **KONTE**

Aboubacar Garba  
Université de Ségou (Mali)  
Institut Universitaire de Formation Professionnelle (IUFP)  
Doctorant à l'Université des Sciences et de Technologie de Beijing (USTB)  
[Konteaboubacar14@gmail.com](mailto:Konteaboubacar14@gmail.com)  
(0086) 130 2009 1977

## **Résumé**

La RSE en évoluant, continue à ouvrir un champ plus large, s'intéressant dans un premier temps aux entreprises, puis à l'ensemble des organisations pour parler de responsabilité sociale des organisations (RSO). Elle englobe aujourd'hui le niveau individuel (RSI). Pour l'atteinte des objectifs, l'accent est mis sur l'éthique individuelle.

**Mots clés :** gouvernance, éthique, entreprise, Mali, l'homme, la RSE-RSI

**Keywords:** governance, ethics, business, Mali, the man, the SRE-SRI

## **Synthèse de la communication**

Les objectifs : la RSE est un domaine empirique qui requiert des données factuelles pour l'atteinte des objectifs du développement durable. Elle se focalise fondamentalement sur les entreprises. Cela peut occulter certaines implications de dimensions individuelles. En quoi le leadership individuel peut-elle influencer la gouvernance et l'éthique d'entreprise ? Cette communication a ainsi pour objectif d'identifier l'influence de la dimension individuelle sur la gouvernance des organisations dans le cadre de la RSE. La principale thèse défendue est que la dimension socio psychologique peut contribuer au renforcement de la RSE dans la société.

## **Revue de la littérature**

Avec Henry Mintzberg, nous comprenons la variété des organisations. Chaque organisation (autres qu'entreprises) est susceptible de causer des ennuis à la population et à l'environnement. En incluant toute forme d'organisation dans le cadre de la Responsabilité Sociétale, on parle de la RSO. Les organisations sont confrontées au défi d'adaptation à un rythme d'évolution sociale sans précédent. L'agilité s'impose en règle d'or pour une adaptation efficiente. Pour ce faire, une organisation agile doit tenir compte des individualités (choix individuels, profils, goûts) (Autissier D., 2015). Quel que soit le type d'organisation bureaucratique, apparaît une dose de leadership et d'influences réciproques à quelque niveau que ce soit. Au cours de cette réciprocité, les individualités pèsent énormément. L'*Acteur et le système* (Crozier M. et Friedberg E., 1977) constitue une belle illustration pour comprendre la place de l'individu dans une organisation, notamment le *comportement actif*.

Différents auteurs s'intéressent à la dimension individuelle. Henri Savall et Véronique Zardet (2013) traitent la question : comment la performance de l'individu dans une organisation et inséré dans une équipe de travail, influence-t-elle la performance de l'entreprise ? Il ressort du rapport « *Recognizing volunteering in 2017* » de Bénévoles Canada et Ipsos (lesaffaires.com), que les entreprises assumeraient mieux leur responsabilité sociale si elles appuyaient celle-ci sur la responsabilité sociale individuelle (RSI). Stuart Emmett (2017) définit la RSI comme « *l'engagement continu à se conduire de façon éthique et à contribuer au développement de la communauté en améliorant la qualité de vie des individus, des groupes, des équipes et de la société en général* ». À la suite de cette évolution, nous dirons que la RSE a atteint une dimension, celle de la RSI qui figuraient d'ailleurs dans la vision de Howard Bowen (1953) en termes responsabilité sociale des hommes d'affaires (Acquier A., Gond J-P., 2005).

## **Méthodologie**

Il s'agit dans cette communication de mettre l'accent sur l'influence de la personnalité sur la gouvernance et l'éthique des organisations. Dans notre contexte les données ne peuvent qu'être générales. La méthode qualitative est adoptée. Notre démarche est inductive. Elle s'appuie sur les résultats d'études antérieures afin de donner d'explications à la problématique étudiée. Ainsi, les informations proviennent essentiellement de la recherche documentaire et des entretiens libres.

La recherche documentaire va s'articuler en plusieurs étapes. Nous allons commencer par nous renseigner de façon tout azimut dans un premier temps à travers l'internet et les centres de documentation. Nous allons ensuite sélectionner les sources d'information. Sur la base de celles-ci nous allons chercher et localiser les documents puis évaluer la qualité et la pertinence des sources.

Quant aux entretiens, ils ont concerné les personnes ressources ayant une connaissance approfondie sur la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE), les différentes normes. Les données issues de ces informations nous seront précieuses pour la réalisation de cette communication.

## **Résultats**

L'espace entrepreneurial malien est dominé par des multinationales, notamment minières, qui constituent le gros du problème face à la société et à l'environnement malgré qu'elles soient bien édifiées en matière de RSE, considérée comme une contrainte. D'autres multinationales, telles que les opérateurs téléphoniques, dans le cadre du développement de leurs affaires, font preuve de citoyenneté. Toutefois, au Mali les entreprises définissent unilatéralement leurs politiques RSE en dehors des attentes des parties prenantes. Les PME/PMI et TPE sont majoritairement constitués d'acteurs locaux, moins édifiées comparativement aux multinationales se voient épargnées de la RSE. Les individus se sentent complètement moins concernés. D'où la nécessité de vulgariser les notions de RSE, RSO, RSI et d'audit social au sein des entreprises, des organisations politiques, de la société civile et des citoyens.

Si la RSE constitue la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, elle se trouve règlementée par des normes, dont la norme ISO 26000. Par contre, les actions de solidarité inter-acteurs issus des valeurs morales communautaires et familiales peuvent être qualifiées d'œuvres sociales qui ont parfois un caractère plus ou moins corruptif, voire néfaste en comparaison aux principes de la RSE. Quant aux pratiques de RSE, elles restent élémentaires au Mali dans la mesure où elle ne s'inscrit encore pas dans un cadre formel d'audit et de développement durable. Certaines entreprises confondent œuvres sociales traditionnelles et RSE dans les entreprises sous le label « RSE ». Ainsi, on assiste au contraire des résultats escomptés. Pour répondre à la problématique de cette étude, nous dirons que ce sont les hommes qui font les organisations. Les décisions sont intérieurement développées avant d'être socialement matérialisées. Elles sont teintées d'individualisme qui constitue l'intériorisation du collectif. La RSI est, à cet effet, un préalable à toute RSE.

## **Apport de la recherche et implication**

Dans un monde en constante évolution, l'interdisciplinarité prend de plus en plus de l'ampleur. Le développement durable en est un terrain de prédilection. La gestion, à travers RSE en a enregistré un progrès très significatif, notamment à travers les travaux d'Olivier Dubigeon (2002), Michel Capron et Françoise Quairel-Lanoizelée (2010), Jacques Igalens (2012), Jean Marie Peretti (2015), Bruno Boidin (2015), etc. Le domaine de la RSE est très en vogue et suscite de nombreux débats tant chez les académiciens que les praticiens (Baba S., Moustaquim R., Bégin É., 2016). Des colloques, conférences, rencontres politiques etc. en sont les manifestations. C'est une question de société et un sujet qui demande plus d'innovation.

Nos analyses sur la RSE ont alors dévoilé une autre dimension qui se veut innovante malgré qu'elle soit déjà présente dans la littérature des sciences de gestion (Emmett S., 2017). Il s'agit de la responsabilité sociale de l'individu (RSI). En effet, si la RSE se focalise sur les entreprises, notamment les grandes (même si c'est une démarche ouverte à toutes les organisations), il nécessite d'accorder une attention particulière à la dimension individuelle de la responsabilité sociétale.

## **Bibliographie**

- Acquier A., Gond J-P. (2005), Aux sources de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise. (Re) Lecture et analyse d'un ouvrage fondateur : Social Responsibilities of the Businessman d'Howard Bowen (1953). XIVe Conférence Internationale de Management Stratégique, Pays de la Loire, Angers- <http://www.strategie-aims.com/>, consulté le 18 septembre 2016
- Autissier D., Johnson K. J., Moutot J-M. (2016), L'innovation managériale : rupture ou évolution du management, *Question(s) de Management*, n°13, septembre, p. 25-33.
- Baba S., Moustaquim R., Bégin É. (2016), Responsabilité sociale des entreprises: un regard historique à travers les classiques en management. *Tigo, La revue électronique de l'environnement*, volume 16, n°2 septembre. In <http://journals.openedition.org/vertigo/17715>.
- Boidin B., (2015), Analyse conceptuelle de la RSE. In [https://www.canal-u.tv/video/canal\\_uved/1\\_analyse\\_conceptuelle\\_de\\_la\\_rse.19801](https://www.canal-u.tv/video/canal_uved/1_analyse_conceptuelle_de_la_rse.19801), consulté le 16 novembre 2017
- Capron M., Quairel-Lanoizelée F. (2010), La responsabilité sociale d'entreprise. Paris, La Découverte
- Dubigeon, O., (2013), La 4<sup>e</sup> révolution sera sociétale. Comment réussir la transition ?, Paris, L'Harmattan
- Emmett S. (2017), Individual Social Responsibility. PASA. In <http://procurementandsupply.com/2017/02/individual-social-responsibility/>, consulté le 10 novembre 2017
- Igalens J. (2012), La responsabilité sociale des entreprises. Défis, risques et nouvelles pratiques. Paris, Eyrolles.
- Mintzberg H., (1982), Structure et dynamique des organisations. Paris, EYROLLES, 12<sup>e</sup> éd. (1992).
- Peretti J-M. (2015). Ressources humaines. Paris, 15<sup>ème</sup> édition. Vuibert