

**RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES DANS LES
PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES AU BENIN : CAS
DE L'USINE CHINOISE DE PRODUCTION D'ALCOOL A
BASE DE MANIOC DANS LE DEPARTEMENT DES
COLLINES AU BENIN**

**CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN SMALL AND
MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN BENIN: CASE OF THE
CHINESE CASSAVA-BASED ALCOHOL FACTORY IN THE
COLLINES DEPARTMENT.**

TCHOKPONHOUE AHODEDJI HENRI

Enseignant-chercheur

Institut Universitaire de Technologie

Université de Parakou

Centre de Recherche en Entreprenariat, Croissance et Innovation

Bénin

tchokponh1966@yahoo.fr

Date de soumission : 23/09/2022

Date d'acceptation : 07/12/2022

Pour citer cet article :

TCHOKPONHOUE A. H. (2023) «RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES AU BENIN : CAS DE L'USINE CHINOISE DE PRODUCTION D'ALCOOL A BASE DE MANIOC DANS LE DEPARTEMENT DES COLLINES AU BENIN», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 6 : Numéro 1 » pp : 83 - 103

Résumé

Cet article a pour objectif d'apprécier les pratiques de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) mise en œuvre dans l'usine de production d'alcool à base de manioc dans le département des collines au Bénin. Pour ce faire, les principaux concepts ont été cernés grâce à la revue de littérature. Nous faisons l'hypothèse que trois facteurs expliquent ces pratiques : le manque de respect des textes autorisant l'installation de l'usine, la méconnaissance des effets nuisibles sur la santé des consommateurs d'alcool à base du manioc et la détérioration des termes de l'échange. La méthodologie utilisée dans cette recherche est à la fois quantitative et qualitative. Les résultats qualitatifs sont obtenus grâce au logiciel Alceste pour l'analyse de contenu. Quant à la méthode quantitative, les variables ont été testées à l'aide du modèle de régression binaire et des indicateurs de mesure de la statistique descriptive. Les données sont recueillies auprès d'un échantillon de 1033 employés issus de 1047 ciblés aussi bien dans l'usine que dans la localité. Les résultats issus des analyses illustrent que tous ces facteurs contribuent non seulement à la baisse des performances sociales mais aussi affectent la santé des populations consommatrices de cet alcool.

Mots clés: RSE ; Analyse de contenu ; Régression binaire ; Bénin.

Abstract

This article aimed to assess the corporate social responsibility (CSR) practices implemented in the cassava-based alcohol production factory in the department of Collines in Benin. Here, we hypothesized that three factors including the lack of respect for the texts authorizing the installation of the factory, the ignorance of the harmful effects on the health of consumers of cassava-based alcohol and the deterioration of the terms of the exchange explained these practices. This research combined both quantitative and qualitative approaches applied on a total of 1033 employee sampled either in the factory or the locality. Qualitative data were subjected to content analysis using the Alceste software. As for the quantitative variables, they were tested using a binary regression model and descriptive statistics. Our results revealed that all these factors contribute not only to the decline in social performance but also affect the health of populations who consume this alcohol.

Keywords: CSR; Content analysis; Binary regression; Benin.

Introduction

Le contexte économique actuel est déterminé non seulement par la libre circulation des biens mais aussi par la constitution de grands ensembles économiques. Un autre phénomène qui vient perturber cet ordre est le changement climatique observé de nos jours. Pour Charba (2018), l'application des normes internationales en termes de protection de l'environnement est nécessaire pour endiguer l'évolution de ce phénomène puis faciliter la compétitivité tant souhaitée par les entreprises.

La recherche de monopôle par les petites et moyennes entreprises (PME) à travers la compétitivité les amène à mettre un accent sur l'application de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Dans cette perspective, Guerrero (2019) et El Madi et al., (2022), estiment qu'il faut une nouvelle vision de l'environnement des entreprises afin de repenser les techniques de conduite du changement pour intégrer l'intérêt des parties prenantes. Pour ce faire, une connaissance fine des enjeux planétaires et leurs déclinaisons réglementaires contribuent à l'amélioration des processus sanitaires et sociaux dans les organisations. Cela suppose le développement au sein de l'entreprise des activités responsables formalisées et faisant objet d'une réflexion stratégique (Dia et al., 2022). Une PME socialement responsable est caractérisée par une bonne réputation et constitue une source davantage concurrentielle (Mazari, et al., 2016).

Or, l'atteinte de ces objectifs fixés est subordonnée par le maintien de la santé de ses employés. Mais ce qui est à déplorer dans la plupart des PME, les produits qu'elles déversent et consommés par la population ne respectent pas le plus souvent les clauses du contrat. Parmi ces produits, l'alcool et la drogue sont indexés. Les inconvénients de l'alcool alimentaire notamment celle produit à base de manioc peuvent être énormes tant pour la population que pour la société elle-même. Cette situation peu encourageante se remarque dans la plupart des départements du Bénin. Mieux, le département des collines où est implantée l'usine de production d'alcool à base de manioc attire plus l'attention sur l'état de santé des consommateurs, l'aquaculture dans la zone et la performance de la population qui semblent dégradés.

Face à ce constat, il urge de trouver des solutions idoines à cette tendance dans le pays. C'est ce qui a suscité l'intérêt de la présente réflexion sur le thème « Responsabilité Sociale des Entreprises dans les petites et moyennes entreprises au Bénin : cas de l'usine chinoise de production d'alcool à base de manioc dans le département des collines au Bénin »

Au regard de ce thème, la problématique de la recherche est ainsi libellée : Comment s'applique la RSE au sein de l'Usine d'alcool à base de manioc ? Quel est le rôle de la RSE dans les industries ? Quelles appréciations les employés et les consommateurs de cet alcool en font ?

Les réponses à ces questions permettront non seulement aux managers de réviser leurs positions en termes de pratiques RSE mais aussi aux chercheurs de fonder leurs recherches sur des théories conséquentes.

Le reste de l'article est organisé en trois sections. La section II permet d'aborder la revue de littérature sur la RSE. La section III a trait à la démarche méthodologique. La dernière permet de présenter les résultats et discussion et oriente les managers vers la prise des décisions idoines pour limiter les pratiques peu orthodoxes qui ne sont pas de nature à assurer la santé humaine.

1. Revue de littérature

Une lecture critique de la littérature portant sur les pratiques RSE dans les PME et notamment la place de la RSE dans les entreprises de production et de commercialisation de l'alcool en Afrique et particulièrement au Bénin a fait l'objet de cette section.

1.1. Cadre conceptuel de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

La littérature sur la RSE connaît, depuis quelques décennies, une avancée dans le monde et particulièrement dans l'évolution des recherches en gestion. Pour El akremi et al. (2015), cette avancée se traduit par une effervescence particulière, tant dans les recherches que dans les organisations. Cette dernière évolue et prospère dans une communauté grâce aux pratiques RSE sans lesquelles aucune analyse idoine en termes de rendement ne peut se faire. Pour Friedman (1970), les êtres humains sont les seuls capables d'avoir une responsabilité morale vis à vis de leurs actes. Cette conscience à la fois sociale et écologique n'incombe en rien les entreprises. La responsabilité de la hiérarchie serait d'agir dans l'intérêt des actionnaires. Selon cet économiste, les enjeux environnementaux et sociaux n'engagent en rien la responsabilité des entreprises mais plutôt l'État.

Or, depuis un demi-siècle, plusieurs activités anthropiques entraînent des modifications à grande échelle au niveau environnemental et de la santé humaine. En 2002 ; l'alcool a figuré en troisième place parmi les 26 principaux facteurs de risque à l'origine de la charge de morbidité évaluée dans les pays en voie de développement, après l'hypertension et le tabagisme au niveau des jeunes (OMS, 2006). La montée galopante et rapide du volume de la consommation des produits provenant aussi bien des industries des pays du tiers monde que

ceux du Nord est l'un des problèmes sanitaires qui touchent le monde actuel. Cet état de chose n'est pas sans conséquence sur la mobilisation des compétences des employés autour des objectifs organisationnels.

Ainsi, le débat sur l'expression « responsabilité sociale » a été suscité par le besoin de plus de justice, d'éthique, de bien-être social et environnemental, fruits de nombreux scandales financiers, sociaux, environnementaux et sociétaux (Charba, 2018). Pour Bowen, (1953), toutes ces considérations ont suscité l'introduction des pratiques RSE dans le monde académique qui ne laisse pas en marge l'amélioration des conditions de travail dans le monde professionnel. Cette tendance est d'autant plus vraie pour les nouvelles générations que la RSE est considérée comme un vecteur de marque employeur. Elle favorise la fierté d'appartenance. Intégrer les principes de responsabilité sociale au centre de la stratégie et des pratiques de l'entreprise est donc un gage de pérennité (Pestre, 2011).

1.2. RSE et respect des normes

Les aspects économiques, sociaux et environnementaux de la RSE renforcent la stratégie qualité de l'entreprise parce qu'elle suscite la performance au niveau des autres parties prenantes qui animent le sentiment d'appartenance. Le succès des entreprises est tributaire de leur capacité à s'adapter aux contraintes de son environnement. Une organisation performante et responsable est celle qui améliore quotidiennement sa gouvernance, son management et les relations avec toutes ses parties prenantes (Charba, 2018).

La mise en valeur des actifs immatériels d'une entreprise est difficile. Or, c'est ce capital qui engendre la richesse de l'entreprise. Cette valorisation passe par l'intégration de la dimension humaine et sociale (Tchokponhoué, 2021). Ainsi, s'attacher au volet social d'une entreprise revient à s'intéresser à sa stratégie en termes de Ressources Humaines (RH). Le rôle de ces RH réside dans leurs capacités à intégrer les principes RSE. Pour certains auteurs, les entreprises qui possèdent une attraction organisationnelle et une réputation forte assurent une performance sociale plus que satisfaisante (Turban & Greening, 1997 ; Turban & Greening, 2000 ; Luce et al., 2001 ; Smith et al., 2004). Il revient donc aux RH, de veiller aux relations entre les trois aspects du développement durable : économique, social et environnemental (Gendron, 2005). Faire de la RSE sur le plan social consiste à maintenir l'aspect stratégique des RH tout en tentant de placer l'Homme au cœur de l'entreprise (Reynaud, 2011). De ce fait, pour un développement durable, Gond & Igalens, (2020) pensent que la gestion de la carrière et la gestion des compétences à travers la formation continue sont des défis importants à relever par les managers d'entreprise.

Gendron & Ramboarisata (2005) focalisent leur attention sur certains enjeux comme : la formation des employés, la promotion de la diversité, et l'offre de conditions de rémunération avantageuses. Pour eux, la formation permet aux employés d'apprendre et de progresser dans leur carrière. La question de la diversité s'accompagne d'initiatives pour l'équité. Le dernier élément de responsabilité sociale touchant les ressources humaines ne se limite pas à la stratégie de rémunération directe mais s'étend à la reconnaissance de l'effort fourni par les employés et leur participation à l'actionnariat.

1.3. Pratiques RSE et transformation de l'homme au travail

La mise en œuvre de la RSE dans les entreprises nécessite une transformation des acteurs concernés. Or, les entreprises sont davantage confrontées à la gestion des démissions de leurs salariés et en occurrence, au renouvellement de leurs talents (Tchokponhoué, 2021). L'idée d'écoconception des RH est un processus qui commence par le recrutement et la sélection. Après, il faut socialiser le nouvel arrivant, contrôler le « turnover » de l'entreprise car celui-ci est de plus en plus affecté durant la première année. L'individu doit pouvoir faire preuve de son appartenance ou non dans les valeurs portées par l'entreprise (Calisti & Karolewicz, 2005). Les compétences doivent être développées afin de répondre efficacement aux contraintes de l'environnement professionnel. Développer le potentiel permet à un employé d'améliorer ses compétences actuelles et futures puis de les recadrer. Les dirigeants peuvent donner une orientation à ces potentiels à travers des formations, le coaching et le renforcement de capacité et, ceci éventuellement en cas de crise (El Madi et al., 2022).

Parler de responsabilité sociale des entreprises revient aux dirigeants de relever le défi de la croissance du potentiel des salariés afin de les préparer à l'employabilité. Pour satisfaire à ces exigences, les entreprises par le biais des managers se voient obliger de revoir leurs pratiques de GRH notamment les styles de formation des employés en élaborant des plans de formation opérationnels et rationnels. Ainsi, il est du ressort de la direction de favoriser le développement du potentiel (Poissonier & Drillon, 2008). C'est le cas par exemple de la présence de certaines firmes industrielles installées dans les pays de l'Afrique de l'Ouest, qui en principe devrait mettre cette réalité en pratique. Ces attentes ne doivent pas faire déficit au sein de l'usine d'alcool alimentaire YUEKEN INTERNATIONAL Bénin SARL située à Logozohê dans la commune de Savalou et qui transforme le manioc en alcool. Mais étant donné qu'aujourd'hui, aucun développement n'est possible si le facteur humain n'est pas reconnu et valorisé à sa juste valeur. Pour ce faire, l'objectif de tout chef d'entreprise doit être avoir un personnel qualifié et compétent pouvant donner le meilleur de lui-même. Pour

Tchokponhoué (2021), l'atteinte de cet objectif passe par la valorisation et l'actualisation du patrimoine humain. Mieux, la notion de durabilité exige l'actualisation et la valorisation en permanence du potentiel humain des entreprises qui est non seulement un défi mais aussi un levier très puissant de performance lorsqu'elle est maîtrisée.

Aussi, les mutations de l'environnement amènent les responsables d'entreprises à concentrer leur attention sur les aspirations professionnelles des collaborateurs. Ces dernières participent aussi à la valorisation du capital humain de l'organisation. Elles sont des étapes indispensables pour s'inscrire dans une logique qui vise à identifier et reconnaître les besoins de progression d'un employé en échelon (Tchokponhoué, 2010).

1.4. La gestion responsable des Ressources Humaines

L'implantation des usines ne respecte pas toujours les dispositions prévues par les textes ou du moins elle est parfois rattrapée par l'urbanisation et l'extension de la ville d'accueil. La relation étroite entre l'aspect social et l'aspect économique fait que la protection de l'environnement est parfois occultée. Tout ceci parce que les employés ont besoin de l'industrie et vice versa. La RSE s'applique selon la vision et l'idéologie de chaque manager au point où la gestion responsable des ressources humaines dans les entreprises industrielles laisse à désirer (El Amrani et al., 2019). Sur le plan environnemental, l'urgence est de s'assurer de la valorisation et la protection de l'environnement par les industries implantées d'une part, et en respect des bases de la politique nationale en la matière d'autre part. Cette dernière, doit rimer avec les inquiétudes touchant à la protection de l'environnement contre toutes les formes de pollution et de dégradation, l'amélioration des conditions de vie des employés. Enfin, l'identification et la spécification des orientations à suivre dans les domaines financier, technique pour le bien-être des parties prenantes des structures s'avère nécessaires (M'hamdi & Trid, 2009). Pour Beaupré et al., (2008), les pratiques de gestion durable des RH portent sur la prévention en santé et en sécurité au travail, la conciliation travail/famille, la réorganisation du travail qui maximise l'utilisation des compétences. Aux attentes de salariés concernant une GRH « durable », s'ajoutent celles de la société qui viennent renforcer les défis à relever. Gond (2006) présente ainsi des exemples de problèmes de société qui opposent des défis à une GRH durable.

Ainsi, Borter et al., (2011) estiment que l'un de ces problèmes est le transfert des compétences, notamment à travers l'apprentissage et le tutorat. Ceci se révèle être un moyen sûr d'acquérir et de sauvegarder les talents nécessaires attendus pour un emploi. Pour les mêmes auteurs, les pratiques de gestion durable des ressources humaines sont celles qui

visent une meilleure prise en compte des trois dimensions : sociale, économique et environnementale.

2. Méthodologie de recherche

2.1. Echantillonnage

La démarche méthodologique mise en œuvre pour apprécier la pratique de la responsabilité sociale des entreprises usuelle dans l'usine chinoise de production d'alcool à base de manioc dans le département des collines au Bénin comporte à la fois les phases quantitative et qualitative. La collecte des données primaires s'est déroulée de novembre 2019 à janvier 2020. Elle est aussi faite à partir d'observations, des entretiens semi-directifs, des entretiens d'experts et l'administration d'un questionnaire auprès du responsable des ouvriers puis du responsable de l'usine aidé par son interprète et 1033 travailleurs résident dans certaines villes du département sur les 1047 ciblés. La sélection des interviewés qui constituent l'échantillon repose sur plusieurs critères : résident dans les localités comme : Savalou, Dassa-zoumè, Bantè, Savè, Glazoué et Ouèssè; zone de forte concentration des catégories de travailleurs non seulement de l'usine mais aussi et surtout des autres structures et être consommateur d'alcool. La méthode non probabiliste est choisie du fait que le but visé est de déterminer un échantillon susceptible de favoriser l'exploration empirique du phénomène afin d'apporter de réponses aux questions.

2.2. Choix des variables et hypothèses de recherche

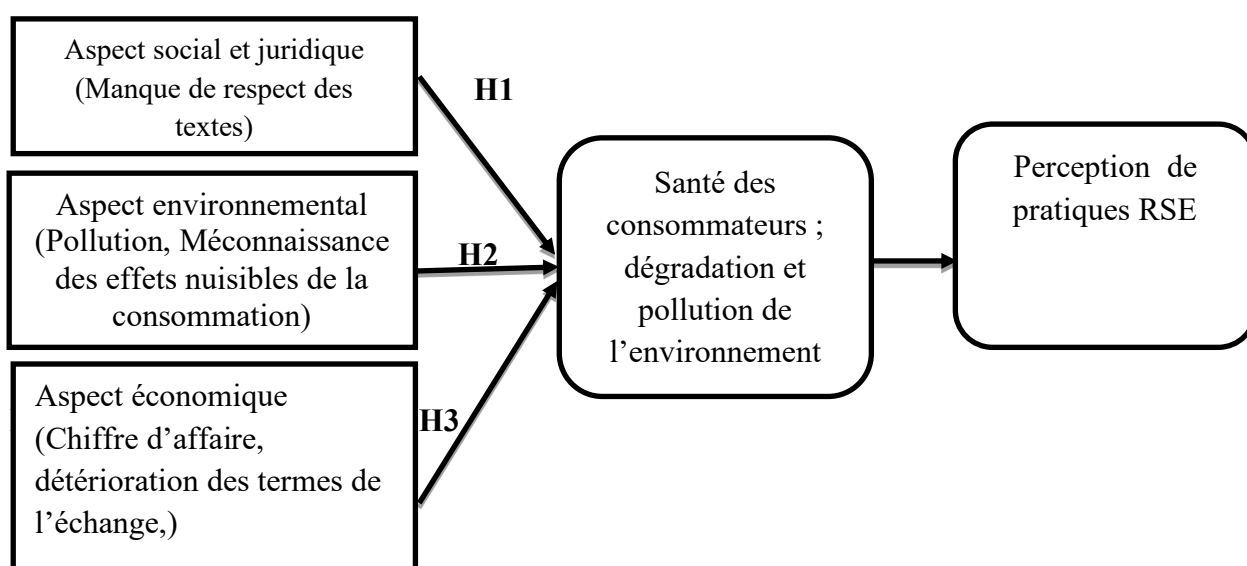
La variable expliquée dans cette recherche est la perception des pratiques RSE (Y). Les variables explicatives observées dans la littérature et retenues selon le modèle conceptuel sont : le manque de respect des textes autorisant l'installation de l'usine (X_1), la méconnaissance des effets nuisibles de la consommation (X_2) et la détérioration des termes de l'échange (X_3). Elles sont des variables clés des modèles à cause de leur lien empirique avec la perception des pratiques RSE.

Mais, Khenniche & Naama (2022), pensent que le rôle des RH se trouve dans leurs capacités à intégrer les principes de la RSE dans l'organisation. Quant à Attouch et al., (2020), toute entreprise qui a une attraction organisationnelle et une réputation forte engendrent une performance sociale plus que satisfaisante tant bien au niveau de ses employés qu'au niveau de la structure elle-même. Il revient donc aussi bien aux employés qu'aux dirigeants, la tâche de faire le lien non seulement entre la production et la consommation d'alcool mais aussi le respect des normes. Ainsi, l'hypothèse 1: la consommation de l'alcool à base de manioc

dépendrait du manque de respect des textes autorisant l’installation de l’usine YUEKEN INTERNATIONAL Bénin SARL dans le département des collines.

Pour Reynaud, (2011), faire de la RSE sur le plan social signifie alors le maintien de l’aspect stratégique des RH tout en essayant d’intégrer la dimension humaine au centre de l’entreprise. Rupp et al., (2006), perçoivent la RSE comme une dimension capable de concilier les besoins des salariés avec les objectifs organisationnels. Cette démarche consiste à savoir comment les hommes de l’entreprise sont traités de manière interpersonnelle. La production d’alcool à base de manioc suscite chez le manager des interrogations par rapport à ses effets directs et indirects sur les riverains et l’environnement. D’où la formulation de l’hypothèse 2 : la méconnaissance des effets nuisibles sur la santé des consommateurs d’alcool à base de manioc expliquerait le taux élevé de ces consommateurs observés. L’influence de la RSE sur les attitudes et les comportements a été analysée par certains auteurs. C’est le cas de Peterson(2004) qui examine le lien entre la RSE et l’engagement organisationnel à travers la perception des salariés. En se basant sur la théorie de l’identité sociale l’auteur explique la relation entre les deux concepts. Les attitudes et les comportements des salariés résultent des processus cognitifs (Zheng, 2011). Ainsi, la perception des salariés selon laquelle un employeur valorise et traite ses salariés de façon équitable est le facteur clé dans les études sur la citoyenneté d’une entreprise en plus des pratiques RSE (Mirvis, 2012). Ainsi suit l’hypothèse 3 : la baisse de performance sociale et individuelle serait tributaire de la détérioration des termes de l’échange. D’où le modèle conceptuel de la recherche ainsi que suit :

Figure 1 : Modèle conceptuel de recherche



Source : Auteur 2022

2.3. Mesure des variables du modèle

Les pratiques RSE sont appréciées à travers le scoring des items constituant chaque construit (variables exogènes et endogènes) pour ce qui est de la méthode quantitative. Quatre (04) différents construits dont trois pour les variables explicatives (X1, X2 et X3) et un pour la variable expliquée (Y) ont été utilisés. Chaque construit comportait trois (03) items que chaque répondant a appréciés sur une échelle de Likert allant de 1 à 5 dont toutes les questions sont fermées à cinq niveaux. Outre ces questions fermées, celle relative à la variable expliquée, est binaire. Le score 1 correspond au plus faible avis et le score 5 correspond à l'avis le plus élevé.

2.4 Outils de traitement et d'analyse utilisés

Pour la prise des bonnes décisions, la méthode analytique s'avère nécessaire. L'analytique étant avant tout une méthodologie, une démarche quantitative par étapes qui utilise des techniques de traitement et d'analyse de données (Katfi et al., 2022). Dans cette perspective, le traitement et l'analyse des résultats ont été faits à l'aide des instruments comme : le logiciel SPSS à travers la régression binaire pour la significativité des variables et le logiciel Alceste pour l'analyse de contenu. Pour tester les hypothèses formulées, la variable dépendante dans cette recherche est représentée par la perception des pratiques RSE. L'expression analytique du modèle est la suivante : **Logit : $p = \frac{\exp(\beta X)}{1 + \exp(\beta X)}$** où βX représente la combinaison linéaire des variables indépendantes (constante comprise). Pour estimer les paramètres β du modèle (les coefficients de la fonction linéaire), on cherche à maximiser la fonction de vraisemblance ; p étant la probabilité de survenance de pratiques RSE. Les réponses issues des représentants des employés, du responsable d'usine et des autres enquêtés ont permis d'apprécier la perception des pratiques RSE au sein de l'usine productrice d'alcool à base de manioc.

3. Résultats de la recherche

Les tableaux 1, 2 et 3 illustrent les différentes matrices inter items relatives à chaque variable explicative.

Tableau 1 : Corrélacion inter items relatif à l'aspect Juridique

Variables	Sensibilisation du personnel et population	Maitrise des lois sur la production	Accompagnement extraprofessionnel
Sensibilisation du personnel et population	1,000		
Maitrise des lois sur la production	0,243	1,000	
Accompagnement extraprofessionnel	0,175	0,162	1,000

Source : calcul de l'auteur à partir des données d'enquête, 2022

Tableau 2 : Corrélacion inter items relatif à l'aspect environnemental

Variables	Respect de la protection de l'environnement	Protection de la faune aquatique	Existence de site de traitement des déchets
Respect de la protection de l'environnement	1,000		
Protection de la faune aquatique	-0,018	1,000	
Existence de site de traitement des déchets	0,210	0,105	1,000

Source : calcul de l'auteur à partir des données d'enquête, 2022

Tableau 3 : Matrice de corrélation inter items (Aspect économique)

Variables	Fixation du prix du manioc	Consommation motivée par le prix	Qualité d'alcool et santé consommateurs
Fixation du prix du manioc	1,000		
Consommation motivée par le prix	-0,190	1,000	
Qualité d'alcool et santé des consommateurs	-0,203	0,629	1,000

Source : calcul de l'auteur à partir des données d'enquête, 2022

Les matrices de corrélation inter items (tableaux 1 à 3) des trois variables explicatives de cette recherche présentent des corrélations variant entre -0,203 et 0,629. L'évaluation de la consistance interne des items des différentes variables à travers le coefficient Alpha de Cronbach est nécessaire et est illustrée dans le tableau 4.

Tableau 4 : Consistance des items des différentes variables

Construits	Nombre d'item	Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Moyenne	Ecart-type
Aspect Juridique	03	0,417	0,418	7,4598	2,45908
Aspect environnemental	03	0,246	0,248	6,1211	2,49147
Aspect économique	03	0,109	0,204	5,5576	2,09855

Source : calcul de l'auteur à partir des données d'enquête, 2022

A l'issu du traitement des données, aucune de ces variables ne présentent des coefficients alpha de Cronbach supérieur à 0,7. Ce qui signifie qu'aucune des variables ne présente de fiabilité interne. Toutefois, ces items ont été générés à partir des entretiens semi-directs avec les acteurs clés de l'usine. De ce fait, ces items permettent de mesurer de façon consistante les variables étudiées.

3.1. Tests d'hypothèses

Les pratiques RSE appliquées au sein de l'usine d'alcool sont testées à l'aide de la régression logistique binaire. Les résultats issus du traitement sont présentés dans le tableau n°5. La valeur du test de significativité globale de Khi-deux pour le modèle estimé est de 8,192 et est hautement significatif au seuil de 1% ($p < 0,01$). Le modèle permet alors de mieux prédire la perception des travailleurs et consommateurs interviewés sur les pratiques RSE usuelles dans l'usine. Deux des trois variables en étude ont une influence significative sur la perception des pratiques RSE : les variables « manque du respect des textes » et « méconnaissance des effets nuisibles de la consommation d'alcool à base de manioc » au seuil de 5% ($p < 0,05$). La variable « détérioration des termes de l'échange » n'est pas significative ($p > 0,10$) mais son coefficient positif confirme sa validité partielle. Ainsi, les deux premières variables, influencent négativement et significativement le degré d'application des pratiques RSE au sein de l'usine. La troisième variable quand bien même n'est pas significative, influence positivement ces pratiques.

Tableau n°5 données issues de la régression logistique binaire

	Coefficient	Erreur standard	Test de Wald	Significativité
Aspect Juridique (manque du respect des textes)	-0,283	0,141	4,022	0,045
Aspect Environnemental (méconnaissance des effets nuisibles de la consommation d'alcool à base de manioc)	-0,257	0,127	4,087	0,043
Aspect Economique (détérioration des termes de l'échange)	0,140	0,146	0,919	0,338
Constante	-2,342	0,112	433,948	0,000

Source : calcul de l'auteur sous SPSS

Les résultats obtenus suite aux traitements et analyses permettent de mieux appréhender les variables endogènes qui influencent la variable expliquée « Perception sur les pratiques RSE ». Ces résultats sont susceptibles d'interprétations.

3.2. Interprétation des résultats

3.2.1 Aspect juridique et pratique RSE

Les résultats issus des données de l'enquête montrent l'existence de relations plausibles entre les pratiques RSE mis en œuvre et le manque de respect des textes juridiques en la matière. Les différents résultats de la statistique descriptive révèlent une disparité dans les réponses obtenues. Considérant le cas de la sensibilisation de la population par rapport à la réglementation qui régit la production et la commercialisation de l'alcool à base de manioc, il ressort que 66,85% des enquêtés s'indignent du fait que l'entreprise ne respecte pas le contenu de ces textes. Pour 19,31% la sensibilisation est faite et 13,84% sont sans avis.

Les résultats qualitatifs issus de l'analyse de contenu confirment ceux obtenus quantitativement. Des verbatim extraits des entretiens, certains citoyens déclarent « *on se demande si ces chinois pensent au bien-être de leur entourage* » ; « *je vous assure que j'ai été obligé de chercher à savoir s'il y a des textes de lois qui autorisent la création de l'usine* ». D'autres encore pensent que, « *ce n'est pas la faute au chinois mais nous ne faisons rien pour faire respecter ces textes* » d'autres exposent que « *bien que leur alcool soit un pur produit destiné à la pharmacie, ils laissent nos frères se tuer progressivement en le consommant* », « *ceux-là, ne respectent aucun texte, je me demande si dans leur pays ; ils feront pareil* ».

La valeur (0,417) du coefficient d'alpha de Cronbach obtenue est inférieure à la valeur seuil de (0,7) illustre que la consommation de l'alcool à base de manioc dépend non seulement du non-respect des textes autorisant l'installation de l'usine dans le département des collines mais aussi de l'absence de sensibilisation des consommateurs. Ce qui rime avec le fait que la législation sur la production et les débits de boissons soulève fréquemment des questions d'interprétation de la part des personnes chargées de son application. Ces différents résultats renforcent l'idée selon laquelle certaines entreprises s'intéressent moins au bien-être de leurs employés à travers les pratiques RSE (Charba & Benazzi, 2018). Ce qui permet cependant de confirmer l'hypothèse H1 : la consommation de l'alcool à base de manioc dépend du manque de respect des textes autorisant l'installation de l'usine dans le département des collines.

3.2.2 Protection de l'environnement et production d'alcool.

Par rapport aux résultats issus de l'analyse de contenu en matière de la protection de l'environnement et la production d'alcool, les impressions suivantes sont recueillies « *ils ont détruit le barrage d'eau et les poissons sont rares aujourd'hui* ». Selon d'autres, « *les déchets provenant de l'usine sont déversés dans la rivière et ça tue les poissons jusqu'au*

fleuve zou ». D'aucuns ont déclaré « *je vous dis, si la jeunesse et les autorités ne se sont pas manifestés, la voie ne sera plus praticable* ». Pour d'autres, « *je suis natif de la localité mais je puis vous jurer que ces chinois exploitent nos frères et sœurs, il y a de quoi se révolter* ». La valeur (0,246) du coefficient d'alpha de cronbach obtenue est inférieure à la valeur seuil de (0,7). Ce qui illustre que la dégradation et la pollution de l'environnement observée sont dues au fait que la santé de la population et l'aquaculture ne font pas la préoccupation des managers de l'usine. Mieux, la perception des pratiques RSE montrée par les propos et les résultats issus des différentes analyses statistiques influencent négativement l'image de l'usine. Ainsi, l'hypothèse H2 selon laquelle la méconnaissance des effets nuisibles sur la santé des consommateurs d'alcool à base de manioc explique le taux élevé de consommateur dans le département est confirmée.

3.2.3 Aspect économique

Les résultats issus du traitement des données montrent que 86,26% affirment que la fixation du prix de cession du manioc est imposée par les responsables de l'usine contre 13,74% qui ne maîtrisent pas le processus de fixation des prix. Par rapport au prix de vente de l'alcool, 84,4% déclarent que cet alcool est moins cher contre 15,6% qui ne s'y intéressent. Les propos recueillis en la matière sont les suivants : « *nous n'avons jamais été associés ou consultés pour la fixation du prix du manioc, mais c'est aux chinois de fixer le prix puis nous subissons* » Pour d'autres, « *ils ne font rien au hasard, leur alcool est moins cher et accessible à tous les consommateurs mais ils ne cherchent jamais à sensibiliser la population sur son mode d'emploi* ». Ces différents résultats confirment que les producteurs de manioc sont mis dans une position de fournisseur et non de fixateur de prix.

Au total, la fixation d'un prix dérisoire à l'achat de manioc renforce l'accumulation des capitaux dans un seul sens. Ce qui ne permet pas aux producteurs de faire les gains leur permettant de s'épanouir. Mieux, le bas prix de l'alcool à l'achat favorise sa consommation. Ainsi, l'hypothèse H3 : selon laquelle, la baisse de performance sociale et individuelle est tributaire de la détérioration des termes de l'échange est confirmée.

4. Discussion

L'appréciation des pratiques de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) mise en œuvre dans l'usine de production d'alcool à base de manioc dans le département des collines s'avère

utile grâce à la régression logistique binaire. La littérature est très riche en termes de RSE mais la plupart des écrits sur la production d'alcool ont été codifiées dans le code de la santé publique. Les résultats de 66,85% et 86,26% relatifs respectivement au non-respect des textes autorisant la production puis la commercialisation de l'alcool et le fait que les fournisseurs de manioc ne soient pas les fixateurs de prix à la cession signifient que les managers de l'usine se soucient très peu de la santé et de l'épanouissement financière des employés et de la population environnante. En termes de pratique RSE, ces résultats corroborent ceux obtenus par la Commission Européenne pour qui la les PME n'engagent pas le plus souvent des pratiques RSE formelles. Ce qui renforce les travaux de Mazari, et al., (2016) menés sur les PME du Benin qui font de la RSE sans le savoir. En effet, elles mettent en œuvre des actions quelques fois non médiatisées voire ignorées au sein de leurs structures tel que la prise en charge partielle des accidents de travail à l'usine. Ces pratiques RSE, quoique responsables, ne sont souvent pas formalisées et ne font pas objet de réflexion stratégique (Charba & Benazzi, 2018). Les réalités théoriques telles que l'insuffisance du savoir-faire dans le domaine, les faibles moyens en termes de coût et de temps alloués aux employés sont à l'origine des différents comportements de mépris que développent les managers d'usine. La littérature suggère qu'en plus de ces comportements s'ajoute le fait que la démarche RSE ne constitue pas une priorité pour ces organisations (Quairel & Auberger, 2007). Ainsi, on peut admettre que la consommation de l'alcool à base de manioc dépend du manque de respect des textes autorisant l'installation de l'usine YUEKEN INTERNATIONAL Bénin SARL dans le département des collines.

En ce qui concerne la dimension environnementale, les résultats obtenus renvoient à d'autres dispositions outre que l'autorisation d'implantation que les autorités seront obligées de prendre en vue de la protection de ce dernier. Les pratiques relatives à la prévention, au contrôle de la pollution; à la protection des ressources en eau et à la gestion des déchets doivent être incorporées dans les clauses avant l'autorisation. Ces différentes dispositions riment avec les travaux de Bommier & Renouard, (2018) sur la gestion de la pollution et les impacts environnementaux du transport. Il revient aux PME de cibler certaines actions en relation avec leurs secteurs d'activité pour rendre étroit la relation qui est attendue entre la pratique RSE et les activités qu'elles mènent. Sur la Base de tout ce qui précède, il faut retenir que la méconnaissance des effets nuisibles de l'alcool sur la santé des consommateurs d'alcool à base du manioc explique le taux élevé de consommateur dans le département.

La consommation abusive d'alcool est parmi les principaux problèmes de santé au plan mondial. Sa nature nuisible pour la santé entraîne une charge de morbidité ainsi qu'un coût important. L'analyse des résultats grâce au logiciel Alceste montre que les problèmes liés à la consommation excessive touchent pratiquement toutes les couches sociales. Le phénomène est essentiellement remarquable au niveau des jeunes adultes qui échappent au contrôle parental et intégrant un nouvel environnement représenté par l'usine. Ces différents résultats et observations viennent corroborés les études épidémiologiques qui indiquent qu'une initiation précoce à l'alcool et une consommation excessive chez les jeunes sont des facteurs de risques majeurs futurs. Ainsi, la baisse de performance sociale et individuelle est tributaire de l'installation de l'usine d'alcool à base de manioc. Toutes ces tendances montrent qu'une fois les contrats signés, le suivi n'accompagne plus au point ou lors de la phase d'exécution, tout se déroule sans le minimum de respect des clauses.

En termes d'implication managériale, le choix des différentes pratiques RSE usuelles dans l'usine de fabrication d'alcool à base de manioc dans le département des collines ne respecte nullement les clauses du contrat. Ce fait s'explique facilement lorsque la configuration appliquée est de type adhocratique où le modèle de gestion des ressources humaines est individualisant. Ces résultats riment bien avec ceux obtenus par El Madi et al., (2022), pour qui les règles dominantes au sein des structures est la négociation interpersonnelle. Ce qui montre l'utilité des facteurs hors organisations dans l'explication des traitements différenciés des employés. Malgré tous les dispositifs règlementaires contenus dans le contrat assigné, et qui, en principe devrait non seulement encadrer le fonctionnement de l'usine, mais aussi rimer avec la configuration de type bureaucratique où toutes les règles à respecter devraient être formalisées, c'est le phénomène inverse que les résultats présentent. La configuration mécaniste est donc abandonnée au profit de celle de type adhocratique qui s'explique par l'absence de suivi et de l'impunité de la part des autorités.

Au regard de tout ce qui précède, le choix des employés de rechercher des opportunités d'emplois dans cette usine est non seulement lié au long temps de chômage qu'ils traversent mais aussi à l'inexistence d'autres entreprises concurrentes. Mieux, pour ce qui est de la gestion des ressources humaines au sein de la structure, la progression et la prise en compte du parcours professionnel est le dernier souci de la majorité des dirigeants. Ce qui renforce les travaux de Calisti & Karolewicz (2005) pour qui la reconnaissance et le développement du potentiel sont assurés en grande partie par les entreprises utilisatrices à travers la formation gérée par le dispositif GPEC. Pour Lecoœur, (2008), les dirigeants devraient offrir des

opportunités de formation qualifiante aux salariés de leurs structures ce qui par ricochet devrait renforcer les compétences de ces derniers. Le fait qu'elle utilise très peu de personnel qualifié, formé ses employés n'est pas une priorité à cause du coût qu'elles engendrent. Or, les résultats de terrain et de la littérature montrent que la progression des salariés en échelon ne constitue pas une réalité dans la plupart des entreprises chinoises. Pour ce faire, la mise en place d'un système réel de gestion des ressources humaines au sein de cette usine s'avère indispensable pour une mise en œuvre efficace des approches de solutions. Aussi, la sensibilisation sur les effets de la consommation d'alcool est aujourd'hui incontournable dans la gestion d'une entreprise (Bommier & Renouard, 2018). Cet outil important dans tous les secteurs de la vie d'une entreprise ou d'une organisation s'est diffusé progressivement. Il ne fait donc pas de doute aujourd'hui que les entreprises installées dans les pays en voie de développement se soucient très peu des pratiques RSE et de leur mise en œuvre.

Conclusion

Au terme de cette recherche, le constat est que les pratiques de responsabilités sociales relevées sont liées à des phénomènes complexes dont la maîtrise de leur application et des éventuels obstacles est indispensable pour assurer la santé et l'épanouissement des employés et des populations environnantes.

Ainsi, parmi les facteurs incitateurs des dirigeants à mettre partiellement en œuvre les pratiques de responsabilités sociales, trois sont identifiés : le premier fait référence à la volonté manifeste de ne pas respecter les textes juridiques autorisant l'installation et l'exploitation de l'usine, le deuxième est lié à la dégradation et à la pollution de l'environnement et le troisième est relatif à la détérioration des termes de l'échange. Ces variables sont principalement à l'origine de la faiblesse des pratiques RSE usuelles au sein de l'usine. Les principaux résultats sont obtenus grâce à une démarche méthodologique à la fois quantitative et qualitative. Ces résultats révèlent qu'à la place de la production de l'alcool pharmaceutique qui est autorisée, c'est plutôt celle alimentaire qui est privilégiée.

L'implication managériale suggère que l'absence de suivi dans l'application des textes donne lieu à une entreprise qui accorde très peu de considération aux pratiques RSE. Elle consiste à assurer l'évolution d'une structure mécaniste à une structure adhocratique en facilitant le passage de responsable fonctionnel vers le directeur des ressources humaines qui opte pour les négociations interpersonnelles. Dans la pratique, le principe de détérioration des termes de l'échange a un impact sur l'épanouissement financier et l'absence de protection

de l'environnement influence la santé humaine. Ce travail consacré à l'analyse de comment est-ce que la responsabilité sociale des entreprises est perçue et appliquée dans l'usine de production de l'alcool à base de manioc dans le centre du Bénin, revêt un intérêt à la fois académique et managérial. Sur le premier plan, cet article contribue à mieux cerner d'autres indicateurs de performance des entreprises. Au second plan, il va permettre aussi aux managers de raviser leurs positions par rapport aux différents outils à prendre en compte désormais lorsqu'il s'agit des pratiques RSE

En guise de suggestion, les entreprises peuvent disposer d'un outil d'analyse actualisé qui va leur permettre une évaluation plus objective de leurs logiques d'action afin d'éviter des pratiques qui sont de nature à jeter des discrédits sur les entreprises. Enfin, cet article a aussi le mérite de relancer le débat et d'ouvrir la voie à d'autres recherches sur les PME béninoises relative aux pratiques RSE. Il est important, de confirmer ces résultats par d'autres travaux. Ce n'est donc qu'en complétant cette étude par d'autres que nous pourrons faire reculer les limites de l'incertitude sur ces pratiques.

Références

Attouch H., Idouaarabe N. 2020. « La GRH Socialement responsable et «réappréciation» du capital humain: Une analyse conceptuelle »Revue Internationale du Chercheur Vol 1, N°3.

Beaupré D., Cloutier J., Gendron C., Amparo Jiménez Et Denis Morin 2008. « Gestion des ressources humaines, développement durable et responsabilité sociale » Revue internationale de psychosociologie, Éditions ESKA.

Calisti B., Karolewicz F. 2005, « RH et Développement Durable : une autre vision de la performance », Paris, Ed. d'Organisation.

Charba A. 2018 « l'importance de la RSE pour l'entreprise : les principales raisons de l'adhésion d'une entreprise aux percepts de la RSE » Vol. 4, No 8

Charba A. et Benazzi L.. 2018. « l'importance de la RSE pour l'entreprise: les principales raisons de l'adhésion d'une entreprise aux préceptes de la RSE ». Revue Economie, Gestion et Société, no 9.de France, Vol. 7e éd., Paris.

De Serres A., Gendron C., & Ramboarisata L. 2006, « Pratiques et stratégies des institutions financières en matière de divulgation d'information sur leur responsabilité sociale », Montréal, École des sciences de la gestion, no 16-2006, 170 p.

Dia, M., Fall, N.A.M., Moussa-Saley, H. and Wade, M.E.B. 2022. « Conjugaison de facteurs institutionnels, organisationnels et individuels comme déterminants des principes d'engagement RSE au Sénégal ». Revue Internationale des Sciences de Gestion. 5, 4

El Akremi A., Gond J.-P., Swaen V., De Roeck K. et Igalens J. 2015. « How do employees perceive corporate responsibility? Development and validation of a multidimensional corporate stakeholder responsibility scale » *journal of management*, 0149206315569311.

EL Madi , L. et Batti , T. 2022. « La contribution de l'engagement dans la RSE à la résilience organisationnelle dans le contexte de la pandémie de COVID-19 : le cas des entreprises marocaines labellisées par la CGEM ». Revue Française d'Economie et de Gestion. 3, 11

Friedman M. 1970, «The Social Responsibility of Business is to make profit » New York Times Magazine, 13 Septembre

Gendron L. 2005. "Impact of minimum legal size increases on egg-per-recruit production, size structure, and ovigerous females in the American lobster" (*Homarus americanus*) population off the Magdalen Islands (Quebec, Canada): a case study. *N.Z. J. Mar. Freshw. Res.* 39(3): 661–674.

Gond J.-P. 2006, «Gestion des ressources humaines et développement durable, in Le développement durable au cœur de l'entreprise,» coord. Reynaud E., Dunod, p. 83-105.

Gond J-P. et Igalens J. (2020), « La responsabilité sociale de l'entreprise ». *Presses Universitaires, n° 3837*

Guerrero, Sylvie. 2019. « Les outils des RH: les savoir-faire essentiels en GRH » éd. Dunod, *Collection : Ressources humaines* 268 p,

Hillman, A.J., Keim, G.D., Luce, R.A. 2001, Board composition and stakeholder performance: do stakeholder directors make a difference? *Business & Society*, 40 (3), 295-314.

Katfi, A., Ait Soudane, J., EL Mnouer, O. et Katfi, H. 2022. « Analytique RH au service de la prise de décision des professionnels RH ». *Revue Française d'Economie et de Gestion*. 3, 8

Khenniche Y., Naama M., 2022, "Normative study of the techno-cultural aspects of globalization on the development of human resources", Vol 50, N°: 50 (2022), p757-768

Lecoœur E. (2008), « Gestion des compétences, le guide pratique », Bruxelles, De Boeck.

Lyes M., Berger-Douce S., Et Deschamps B. 2016. « L'impact des pratiques RSE sur la relation entre repreneur et salariés: une analyse par la légitimité du repreneur ». In *RIODD 2016*, Saint-Étienne, France. hal-01350019

M'hamdi M. et Trid. 2009. « La responsabilité sociale de l'entreprise au Maroc: une étude empirique auprès des petites et moyennes entreprises de la région de Fès Boulemane ». In *Colloque: La vulnérabilité des TPE et des PME dans un environnement mondialisé*, INRPME, AUF, AIREPME, 27-29.

M'hamdi M. et Trid S. 2009, « La responsabilité sociale de l'entreprise au Maroc: une étude empirique auprès des petites et moyennes entreprises de la région de Fès Boulemane », *Colloque : La vulnérabilité des TPE et des PME dans un environnement mondialisé*, INRPME, AUF, AIREPME, 27-29 mai.

Mathieu A., Reynaud E. 2005, « Les bénéfices de la responsabilité sociale de l'entreprise pour les PME ; entre réduction des coûts et légitimité », *Revue de l'Economie Méridionale*, Vol 53, 3/2005, n°211, p.357-380.

Mirvis P, 2012, "Employee Engagement and CSR: Transactional, Relational, and Developmental Approaches" Volume 54, Issue 4, doi.org/10.1525/cmr.2012.54.4.93

Ouassissou Romaiassa, Kuper Marcel, Hammani Ali, El Amrani Mohamed. 2019. Le contrat de gestion participative pourrait-il résoudre la crise de gouvernance des eaux souterraines ? Cas de la nappe de Berrechid au Maroc. *Alternatives Rurales* (7), 14 p.

Pestre J. 2011. « Construire une stratégie de responsabilité sociale de la firme multinationale : le cas du groupe lafarge ». *Revue Française de gestion* n° 212 | pages 109 à 125

Peterson D. 2004. « The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. » *Business & Society*, 43(3), 296-319.

Poissonier H. et Drillon D. 2008, « Le développement de la gestion durable des ressources humaines : un éclairage par les outils de pilotage des performances », *Vie & sciences économiques*, 2008/2 N° 179-180, p. 22-43.

Quairel F. et Auberger M-N. 2007. « La diffusion de la RSE par la relation fournisseurs: injonctions paradoxales ou partenariat de progrès? » *Revue internationale PME Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise* 20 (3-4): 69-94.

Reynaud E. 2011, « Le développement durable au cœur de l'entreprise marketing, RH, finance, stratégie... : des pistes concrètes pour lancer la démarche », 2e édition Paris, Dunod.

Rupp, D.E., Ganapathi, J., Aguilera, R.V., Williams, C.A., 2006. «Employee reactions to corporate social responsibility: an organizational justice framework. *J. Organ. Behav.* 27, 537-543.

Smith O. B., Moustier P., Mougeot L. J.A. et Fall A..2004, «Développement durable de l'agriculture urbaine en Afrique francophone Enjeux, concepts et méthodes » 42, rue Scheffer, 75116 Paris, France

Swann B., et Renouard C. 2018. « L'entreprise comme commun: au-delà de la RSE». Éditions Charles Léopold Mayer.

Tchokponhoué A. H. 2010. « Mobilité des salariés et gestion des compétences dans les entreprises industrielles Béninoises» Thèse de doctorat, FASEG, UCAD, Sénégal.

Tchokponhoué A.H. 2021 « Pertinence des outils GPEC dans la mise en œuvre de la RSE au sein des PME béninoise» *Revue Scientifique- les cahiers du CBRST* N°19

Till A R, Ralvenius W. T., Paul J., Borter P., Hernandez M., Witschi R., Grest., Zeilhofer H. U., Bachmann M. F., Jennings G. T., 2011. “A virus-like particle-based anti-nerve growth factor vaccine reduces inflammatory hyperalgesia: potential long-term therapy for chronic pain” *186(3):1769-80*. PMID: 21191068 DOI: 10.4049/jimmunol.1000030

Turban D. B. et Greening D. W. 1997. « Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees» *Academy of Management Journal* Vol. 40, No. 3

Turban D. B. et Greening D. W. 2000. « Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce business society»*39: 254-280*

Zheng, D., 2011. “The Impact of Employees’ Perception of Corporate Social Responsibility on Job Attitudes and Behaviors: A Study in China”, Singapore Management University (Singapore) ProQuest Dissertations Publishing, UMI 1494107.