

Copyright © 2008

Le Gouvernement de la République du Bénin

et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)

Les analyses et les recommandations exprimées dans le présent Rapport ne reflètent pas nécessairement les idées du Gouvernement du Bénin ou du PNUD. Il est le fruit de la collaboration entre des experts, des consultants et des membres de l'équipe du Projet d'Appui à la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le Développement, de la Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté et du Développement Humain Durable (OMD-SCR-P-DHD).

Il peut être librement commenté, cité, reproduit ou traduit, partiellement ou en totalité, à condition d'en mentionner la source. Il ne saurait cependant être vendu, ni utilisé à des fins commerciales sans l'accord préalable, écrit, du Gouvernement béninois et du PNUD. Les prises de position exprimées par les auteurs cités dans le Rapport n'engagent que la responsabilité de ces auteurs.

Par ailleurs, les appellations et les données qui y sont n'impliquent pas de la part du Gouvernement du Bénin, du PNUD ou du projet OMD-SCR-P-DHD, aucune prise de position quant au statut juridique des territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs limites.

La mention d'organisations, d'ONG, d'entreprises ou de produits commerciaux ne signifie pas que ces structures ou produits commerciaux sont agréés ou recommandés par le Gouvernement, le PNUD ou le projet OMD-SCR-P-DHD, de préférence à d'autres.

**Membres de l'équipe chargée de l'élaboration du
Rapport National sur le Développement Humain (RNDH) - 2007/2008**

Équipe d'élaboration du Rapport National sur le Développement Humain (RNDH) – édition 2007/2008 sous la supervision	
Ministre d'Etat chargé de la Prospective, du Développement et de l'Évaluation de l'Action Publique (MEPDEAP)	Représentant Résident du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) - Bénin
Pascal I. KOUPAKI	Edith GASANA

Direction technique	
Direction Générale des Politiques de Développement (DGPD)	PNUD Bénin
Dieudonné DAHOUN	Idrissa DIAGNE

Personnes ressources du Ministère de la Prospective, du Développement et de l'Évaluation de l'Action Publique (MPDEAP)		Personnes ressources du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)	
Antonin DOSSOU	Dieudonné DAHOUN	Victoire DOGBE	Idrissa DIAGNE
Mathias POFAGI	Cosme VODOUNOU	Jacques H. AGBODJI	Michel AHOHOUNKPANZON

Comité de rédaction			
Dieudonné DAHOUN	Idrissa DIAGNE	Assogba HODONOU	Darius VEGBA
Michel AHOHOUNKPANZON	Janvier P. ALOFA	Ambroise AGBOTA	Alexandre BIAOU
Georges L. OSSÉ	Koladé OKOUDJOU	Gauthier BIAOU	Valentin Ahanhanzo GLÈLÈ
Aliou SALIFOU	Innocent LOKOSSOU		

Equipe de lecture			
Raphiou TOUKOUROU	John IGUE	Jean-Baptiste ELIAS	Gauthier BIAOU
Adrien AHANHANZO-GLELE	Ataou SOUFIANO	Martine ADELOUI	Valentin AHANHANZO-GLELE
Germain ZINSOU	Gérard SOKEGBE	Florentin MONOTE	Hypolite KOUCOU
Fataï CHITOU	Désiré FALOLOU	André-Félix SOSSOU	Koladé OKOUDJOU
Calixte SOSSOU	Christian EYIBIYI	Fanny DAMIANO	Sonia BOUEYE
Gibril MARTIN	Victor BANKOLE	Etienne de SOUZA	

Membres de l'équipe du projet OMD-SCR-P-DHD			
Chargé du Projet	Expert DHD	Expert Statisticien	Assistant Financier
Janvier P. ALOFA	Georges L. OSSÉ	Koladé OKOUDJOU	Lucien KANAKIN
Assistance administrative et Secrétariat		Distribution	
Tadjou Din SIDI ALI	Jocelina BAMIDOURO	Carmen ADOMOU	Cyriaque BODONON Soumaïlla FAFOUMI

Structures associées								
CES	MPDEAP	PNUD	INSAE	OLC	CCIB	Social Watch	UAC	IGF
LARES	AGIASEC	FONAC	LBDC	TI-Bénin	ONG ALCRER	GILSENE CONSULTANT		

Préface

Le Rapport National sur le Développement Humain (RNDH) est l'un des principaux résultats du partenariat entre le Gouvernement du Bénin et le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). Son élaboration, qui a débuté en 1997, est à sa huitième édition. Il vise à fournir des informations, de façon détaillée, sur une thématique importante par rapport aux préoccupations nationales et internationales. Ainsi, après avoir traité successivement de la pauvreté, du rôle des femmes, de la création d'emplois durables, de la gouvernance, de la décentralisation, du financement du développement et du VIH-Sida, le RNDH 2007/2008 aborde le thème : *Responsabilité Sociale, Corruption et Développement Humain Durable*. Ce sujet répond à la nécessité d'approfondir le rôle des entreprises dans la lutte contre la corruption et dans la promotion du Développement Humain Durable (DHD).

En 2000, les leaders des pays riches et pauvres ont décidé, à travers la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), de se mettre ensemble pour réduire significativement la pauvreté, l'analphabétisme, les inégalités et les maladies dans les pays les plus pauvres avant 2015. Cependant, en 2007, à mi-parcours de la période assignée à la réalisation de ces objectifs, les résultats sont loin d'être satisfaisants. Diverses études ont permis d'identifier la corruption comme l'un des facteurs nuisibles à la croissance et à la réalisation desdits objectifs.

Le présent Rapport identifie deux menaces majeures à la réalisation des OMD, liées à la question de la corruption. Avec l'intensification de la corruption, les personnes les plus faibles en droits, notamment les petits agriculteurs, les femmes et les jeunes, voient leurs possibilités d'épanouissement se réduire, de par la présence de groupes plus puissants, parce que disposant de plus de facilités à corrompre. Par ailleurs, la corruption, en augmentant la précarité des individus les plus démunis, favorise les risques de tensions sociales dans le pays.

Il est cependant possible de contenir ces menaces en élaborant et en mettant en œuvre des politiques appropriées et en promouvant la lutte contre la corruption. Le présent Rapport attire l'attention sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et leur rôle dans l'amélioration de l'éthique dans les affaires et dans la réalisation des potentiels humains individuels et institutionnels.



Pascal I. KOUPAKI

Ministre d'Etat chargé de la Prospective, du
Développement et de l'Evaluation de l'Action
Publique



Représentant Résident du
Programme des Nations Unies
pour le Développement

Remerciements

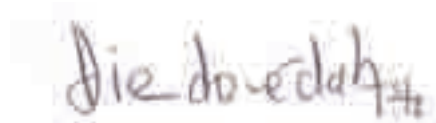
Le Rapport National sur le Développement Humain (RNDH) du Bénin, édition 2007/2008, a été élaboré avec le concours précieux et la participation active de plusieurs personnes morales ou physiques.

Plusieurs études de base, réalisées sur différents aspects spécifiques de la lutte contre la corruption et de la responsabilité sociale, ont été exploitées. De même, de nombreuses institutions et entités nationales ont généreusement partagé avec l'équipe leurs opinions et conseils sur les termes de référence des investigations au début du processus d'élaboration du RNDH 2007/2008. C'est le cas du Front des Organisations Nationales de lutte contre la Corruption (FONAC), de l'ONG ALCRER, de la Ligue Béninoise pour la Défense des Consommateurs (LBDC), de l'Inspection Générale des Finances (IGF), du réseau Social Watch, etc. Ces mêmes structures ont accompagné la finalisation du document à l'occasion de sa validation nationale.

Par ailleurs, l'équipe de rédaction du RNDH 2007/2008 a tiré profit des informations statistiques publiées par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE) et d'autres sources telles que les Rapports de la Banque Mondiale (BM) et du Fonds Monétaire International (FMI).

Enfin elle a bénéficié de l'appui intellectuel personnel d'experts nationaux et internationaux au titre desquels on peut citer, sans être exhaustif : Mesdames Martine ADELOUI, Fanny DAMIANO, Sonia BOUEYE, Messieurs Raphiou TOUKOUROU, Ataou SOUFIANO, Jean-Baptiste ELIAS, Adrien AHANHANZO-GLELE, André-Félix SOSSOU, Calixte SOSSOU, Christian EYIBIYI, Désiré FALOLOU, Etienne de SOUZA, Fataï CHITOU, Florentin MONOTE, Gauthier BIAOU, Gérard SOKEGBE, Germain ZINSOU, Gibril MARTIN, Hyppolite KOUCOU, John IGUE, Koladé OKOUDJOU, Valentin AHANHANZO-GLELE, et Victor BANKOLE.

A tous, au nom de l'équipe technique de rédaction, j'exprime mes sincères remerciements.



Dieudonné Bléossi DAHOUN

**Directeur Général
des Politiques de Développement**

Sommaire

Préface.....	v
Remerciements	vii
Sommaire	ix
Vue d'ensemble
Responsabilité sociale, corruption et développement humain durable	xi
0.1. Problématique et historique de la responsabilité sociale des entreprises.....	xi
0.2. Etat et évolution de la RSE, de la corruption et du DHD.....	xii
0.3. Contraintes et engagements à la RSE	xvi
0.4. Stratégies pour inciter les entreprises à s'engager dans la RSE : le moyen terme et le court terme.....	xvi
Chapitre 1	
Problématique de la responsabilité sociale en rapport avec le développement humain.....	1
1.1. Fondements théoriques de la RSE	2
1.2. Concept de RSE, ses dimensions et ses caractéristiques	5
1.3. Emergence de la RSE dans certaines institutions et à travers les continents.....	21
1.4. Problématique de la corruption et de l'éthique en entreprise et leurs relations avec le DHD.....	29
1.5. Compatibilité de la RSE avec l'économie libérale et avec la lutte contre la corruption.....	38
Chapitre 2	
Entreprises : situation des responsabilités sociales externes et internes	39
2.1. Responsabilité sociale externe de l'entreprise	39
2.2. Responsabilité sociale interne de l'entreprise.....	47
2.3. Recours des entreprises au dialogue social et à la médecine du travail	54
2.4. Engagement des entreprises à la RSE et au DHD.....	58
2.5. Employeurs et employés ont un intérêt commun	69
Chapitre 3	
Entreprises : entre corruption et responsabilité sociale.....	71
3.1. Types d'entreprises au Bénin	71
3.2. Situation de la corruption au Bénin	77
3.3. Attitudes des entrepreneurs face à la corruption.....	83
3.4. Place de la RSE dans les préoccupations des entreprises	94
Chapitre 4	
Développement humain, pauvreté et corruption au Bénin	95
4.1. Etat et évolution du développement humain au Bénin.....	95

4.2. Situation et évolution de la pauvreté au Bénin	117
4.3. Corrélation entre la corruption, la pauvreté et le développement humain.....	124
4.4. Plus d'accent sur les inégalités.....	126
Chapitre 5	
Principaux déterminants de la RSE et stratégies pour réduire la corruption et promouvoir le développement humain.....	127
5.1. Bonne gouvernance et responsabilité sociale des entreprises.....	128
5.2. Déterminants de la RSE qui influencent l'éthique et le DHD.....	131
5.3. Stratégie de responsabilisation sociale et environnementale des entreprises eu égard aux deux horizons d'action : moyen terme et court terme.	140
5.4. Recommandations	147
5.5. S'inspirer des expériences réussies.....	154
Contributions Spéciales	157
Références bibliographiques.....	169
Statistiques	179
Lexique des termes clés	187
Autres annexes	191
A.1. Note méthodologique et limites de l'enquête	193
A.2. Démarche méthodologique de l'enquête.....	196
A.3. Code d'éthique et de moralisation des marchés publics (Bénin)	205
A.4. Instruments réglementaires	207
Sigles et abréviations.....	215
Liste des graphiques.....	216
Liste des encadrés	216
Liste des tableaux.....	217
Table des matières	218



Eu égard au rôle important que doivent jouer les entreprises dans le processus de développement humain durable, le RNDH édition 2007 est centré sur la responsabilité sociale de celles-ci, en relation avec la corruption qui est devenue l'un des plus importants phénomènes sociaux à effets négatifs sur le développement humain. Le rapport présente les fondements théoriques et les dimensions de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). Il analyse l'incidence de la pauvreté et de la corruption au Bénin et propose des stratégies de promotion de la RSE fondées sur les principes du Développement Humain Durable (DHD).

La responsabilité sociale est le concept selon lequel une entité sociologique, qu'elle prenne la forme de l'Etat, de l'entreprise, d'une organisation ou d'un individu, a l'obligation d'accepter et de gérer au mieux l'impact de son action sur l'environnement et sur la société dont elle fait partie. Lorsqu'il s'agit spécifiquement de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), l'entité ciblée est d'abord l'entreprise, mais d'autres acteurs, notamment l'Etat et la société civile, devraient intervenir pour inciter cette dernière à assumer sa responsabilité. L'Etat a le devoir de créer le meilleur cadre d'épanouissement de l'initiative privée et des marchés et la société civile de veiller à l'éthique dont l'étiollement se traduit par la corruption.

0.1. Problématique et historique de la responsabilité sociale des entreprises

Le concept de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) n'est pas tout à fait nouveau. Il est né aux Etats-Unis dans les années 1930. La question qui a conduit à sa naissance était celle de savoir si les entreprises devaient rendre un service social en plus de leur rôle principal de faire du profit. L'approche selon laquelle les entreprises doivent faire face aux externalités qu'elles produisent pour l'ensemble des acteurs se veut une réponse

... la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) a quatre dimensions majeures qui la rapprochent étroitement du paradigme du Développement Humain Durable (DHD)...

1932 ; BOWEN 1953, MILLS, 1956). De par le pouvoir dont disposent les entreprises, elles auraient des obligations morales vis-à-vis de la société ; par conséquent, la RSE va au-delà de la maximisation du profit des actionnaires. Dans les années 1970, au sein de la mouvance néo-marxiste qui se développe un peu partout dans le monde, de plus en plus de critiques fusent contre les multinationales qui sont accusées de ne pas accorder au développement socio-économique des pays où elles opèrent toute l'importance requise (BOWEN, 1970). La RSE a émergé dans les institutions, notamment dans les organisations multinationales (ONU, PNUE, etc.) avant de s'étendre vers les entreprises. Elle a gagné tous les continents, mais est resté peu connue dans les Etats africains.

Il est de plus en plus reconnu que la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) a quatre dimensions majeures qui la rapprochent étroitement du paradigme du Développement Humain Durable (DHD). *La dimension économique* est constituée de la rentabilité classique par laquelle l'entreprise contribue à la création de la valeur ajoutée nationale et de sa capacité à contribuer au développement économique de sa zone d'implantation et de sa sphère de partenaires, dans le respect des principes éthiques de saine concurrence (absence de corruption, d'entente, de position dominante, etc.). *La dimension sociale* de la RSE évoque des préoccupations liées à la formation, l'éducation, la santé, la sécurité, l'hygiène, le revenu, etc. Elle s'est imposée, face au vent d'ultralibéralisme qui a marqué les années 1970 et 1980 à la suite du constat selon lequel le marché (donc le prix déterminé par la rencontre de l'offre et de la demande) n'intègre pas toute l'information nécessaire à la réalisation de l'optimum social. *La dimension environnementale*, quant à elle, suppose que l'entreprise respecte et protège l'environnement naturel. Enfin, *la dimension "participation à la vie communautaire et locale"* consiste, pour l'entreprise, à jouer un rôle citoyen en soutenant la société civile et en favorisant la cohésion sociale dans la sphère géographique de son implantation.

0.2. Etat et évolution de la RSE, de la corruption et du DHD

Le concept de la responsabilité sociale des entreprises est encore loin d'être une préoccupation stratégique pour les entreprises au Bénin. Le taux de pénétration de ce concept, assez faible, fait penser à une faible communication sur le concept du développement durable. Le niveau de perception est également faible dans tous les domaines de la responsabilité sociale des entreprises. Par ailleurs, l'analyse du niveau d'engagement dans la démarche RSE, basée sur des résultats d'enquête, fait apparaître que les réponses sont globalement consistantes avec la vision exprimée et le niveau de perception actuel du concept. A ce rythme, il est permis de dire,

sans risque de se tromper, que le défi à relever est grand si le tissu productif du Bénin doit être le vecteur du développement durable.

L'indicateur d'engagement RSE a confirmé les analyses, les déceptions éprouvées en découvrant que les banques et assurances ou les succursales des transnationales et les grandes entreprises ne sont pas impliquées dans la démarche RSE ; mais il a aussi nourri l'espoir que le terrain n'est pas complètement aride et que les efforts à déployer pour "semmer" la démarche RSE porteront des fruits plus rapidement que ne laissait penser la minceur des recherches et travaux sur la question au Bénin.

La responsabilité sociale d'une entreprise est plus importante lorsque celle-ci opère dans un pays moins pourvu en lois similaires à celles régissant les pays développés en matière de conditions de vie et de travail, de droits humains, de corruption, de protection des consommateurs ou d'environnement. Ces différents domaines sont tous d'une importance indéniable. Ici, il s'agit d'examiner particulièrement la place accordée à la corruption dans la responsabilité sociale des entreprises.

Il est généralement admis, tant dans les pays développés que dans les pays en voie de développement, que les lois du marché, qui constituent la "*main invisible*"¹, ne suffisent pas à élever la RSE au rang de pratique généralisée. Cette "*main invisible*" comprendrait même des "*mains sales*" qui entretiennent le phénomène de la corruption entendu comme étant « le fait d'abuser d'un mandat électif, de son pouvoir, de son autorité, de ses fonctions ou de son emploi, pour faire ou ne pas faire un acte de son emploi en vue de tirer un profit personnel. En ce qui concerne la corruption, il n'apparaît pas opportun de rechercher l'itinéraire historique de son émergence tant elle est répandue et vieille partout dans le monde. Il s'agit d'un phénomène qui est sûrement presque aussi vieux que la prostitution considérée comme étant le métier le plus vieux du monde. Mieux que l'itinéraire de son émergence, ce qui intéresse davantage est la diversité des réactions individuelles et collectives qu'elle suscite lorsqu'elle est abordée. KLITGAARD (1988) identifie trois types de réactions :

- (i) La dérobade qu'il présente comme un réflexe pour autant que la corruption existe partout dans le monde entier et qu'elle a toujours été présente dans l'histoire ;

... le terrain n'est pas complètement aride et ... les efforts à déployer pour "semmer" la démarche RSE porteront des fruits plus rapidement

¹ La « main invisible » est une expression employée à trois reprises dans l'œuvre d'Adam Smith : dans *History of Astronomy*, dans la *Théorie des sentiments moraux* et dans la *Richesse des Nations*. Smith à travers « la main invisible » avance deux idées :

- Des actions guidées par les intérêts individuels peuvent *dans certains cas* davantage contribuer à la richesse et au bien-être commun que des actions jugées plus altruistes ou vertueuses. Il convient de rappeler que la *Théorie des sentiments moraux*, écrite en 1759, est l'un des plus importants travaux d'Adam Smith sur la théorie du capitalisme.
- La « main invisible » est la figure de la « transcendance à partir de l'immanence ». C'est-à-dire que les êtres humains ne sont pas toujours maîtres de toutes les conséquences de leurs actes.

- (ii) la justification qui conduit à ne rien faire concernant la corruption, notamment chez certains spécialistes des sciences humaines pour lesquels la corruption peut être assimilée à un don ou cadeau qui s'accorde aux mœurs locales ;
- (iii) l'analyse, notée chez ceux qui prennent la corruption au sérieux et tentent de trouver des solutions utiles.

Dans le cas du Bénin, la corruption a pris une proportion inquiétante dans les articles de presse à partir de 2002. Il s'en est suivi une avalanche de publications sur des actes de malversations et de mauvaise gouvernance relayées par les médias, à l'initiative des associations de lutte contre la corruption et suite à une forte mobilisation de la société civile.

... la corruption a pris une proportion inquiétante dans les articles de presse au Bénin à partir de 2002

En ce qui concerne spécifiquement les entreprises, au nombre des domaines dans lesquels sévit la corruption (selon l'enquête² auprès de 304 entreprises), les cinq plus importants au regard de leurs incidences, sont :

- (i) les abattements fiscaux (80%) ;
- (ii) les décisions de justice favorables (70%) ;
- (iii) les marchés publics (70%) ;
- (iv) l'accès rapide aux services publics dont le téléphone et l'électricité (67,5%) ;
- (v) les licences d'importation (56,1%).

La tendance à corrompre est plus répandue au niveau des moyennes entreprises (70,5%) que des micro-entreprises (49%) et des petites entreprises (42%).

Par rapport à la forme juridique de l'entreprise, le risque de corruption est plus accru au niveau des entreprises privées (société anonyme : 74,2% ; entreprises informelles : 71,6% ; entreprises individuelles : 69,9% ; et société à responsabilité limitée : 61,8%) qu'au niveau des entreprises d'Etat (54,5%).

La tendance à corrompre est plus répandue au niveau des moyennes entreprises (70,5%) que des micro-entreprises (49%) et des petites entreprises (42%)

Selon les résultats d'une enquête menée auprès des entreprises au Bénin, la corruption concerne tant les hauts dirigeants de l'Administration publique que ceux des entreprises privées ; elle se retrouve aussi bien dans les relations public-privé que privé-privé. Les groupes de bénéficiaires courants sont les directeurs généraux (50%), les membres du Gouvernement (25,1%), les coursiers (10,9%) et les parlementaires (9,9%).

Ainsi, l'environnement des entreprises au Bénin est affecté par le phénomène de la corruption qui se fonde aussi bien sur les liens familiaux que sur l'importance accordée aux relations personnelles. La corruption est

² Enquête menée dans le cadre de l'élaboration du présent rapport.

aussi favorisée par des difficultés provenant des lourdeurs administratives que subissent les entreprises.

Les multiples conséquences de la corruption au Bénin sont, entre autres :

- (i) un climat malsain pour les affaires et les investissements ;
- (ii) le manque à gagner en matière de recettes de l'Etat ;
- (iii) la persistance de la pauvreté, etc.

Les corrupteurs et les corrompus eux-mêmes sont conscients de ces effets néfastes pour le développement et reconnaissent la nécessité d'y faire face. Cependant, malgré l'existence d'outils de conscientisation de leur personnel en matière de lutte contre la corruption, très peu d'entrepreneurs sont disposés à y consacrer une partie de leur revenu.

Quant au développement humain, son indicateur (IDH) a évolué à la hausse entre 1996 (0,390) et 2006 (0,471), soit une hausse annuelle moyenne de 1,92% sur cette période.

L'analyse du niveau de l'IDH permet de dégager trois groupes de départements ayant des niveaux de développement proches. Le premier groupe constitué des départements à IDH élevé (par rapport à la moyenne nationale : 0,471) comprend les départements du Littoral (0,620) et de l'Ouémé (0,503). Les départements des Collines (0,462) et de l'Atlantique (0,469), qui constituent le second groupe, ont des IDH moyens, proches de la moyenne nationale. Le troisième groupe, constitué des huit autres départements, est marqué par des IDH faibles ; l'Alibori (0,335) et l'Atacora (0,386) se retrouvent en queue de peloton par rapport au développement humain.

Au niveau des communes, 70% ont des niveaux de développement humain faibles (entre 0,259 et 0,400) pendant que 9% affichent des IDH élevés (entre 0,529 et 0,645).

De façon schématique, le développement humain, mesuré par l'IDH, évolue en sens inverse de la pauvreté humaine (mise en évidence par l'IPH). Les données disponibles montrent une tendance de forte corrélation négative entre l'IPH et l'IDH. Si la liaison entre l'IDH et l'IPH est très explicite, celle entre l'incidence de la corruption et l'IDH n'est pas évidente. Les statistiques disponibles indiquent une corrélation positive qui n'est toutefois pas significative.

Les corrupteurs et les corrompus eux-mêmes sont conscients de ces effets néfastes et reconnaissent la nécessité d'y faire face

Il importe de distinguer deux horizons de stratégies, ... celui des interventions qui impliquent ... de lourds investissements en temps et en moyens financiers et ... celui des investissements ... qui ne nécessitent pas la mobilisation de moyens très importants

0.3. Contraintes et engagements à la RSE

D'une façon générale, le concept de responsabilité sociale des entreprises n'a pas encore bien pénétré le tissu productif du Bénin. L'engagement des entreprises en faveur de la RSE est assez faible : 20% des entreprises ont déclaré s'être inscrites dans la logique de la RSE dont 35% l'ont fait il y a moins de cinq ans et 23% ont dû modifier leur organisation interne pour mieux assumer leur responsabilité sociale.

Ce faible taux d'engagement dans la démarche RSE s'explique par (i) le manque d'informations suffisantes au sujet du concept, (ii) le caractère volontaire de l'engagement et (iii) la faiblesse de la communication sur le concept du développement durable. Seule une bonne connaissance des objectifs du développement durable peut amener à se préoccuper de la RSE.

En dépit du faible taux de pénétration de la RSE et du faible niveau d'engagement des entreprises, la perception des entrepreneurs est cohérente avec le contenu du concept. Par conséquent, les perspectives d'acceptation de la RSE sont bonnes et les efforts à déployer pour la promouvoir porteront des fruits plus rapidement que ne le laisse penser la minceur des connaissances sur la question au Bénin.

0.4. Stratégies pour inciter les entreprises à s'engager dans la RSE : le moyen terme et le court terme.

Il importe de distinguer deux horizons de stratégies, d'une part celui des interventions qui impliquent inévitablement de lourds investissements en temps et en moyens financiers et qui relèvent plus directement de l'Administration centrale et d'autre part, celui des interventions qui ne nécessitent pas la mobilisation de moyens très importants et qui peuvent être menées plus rapidement par les communes, les associations et les individus.

0.4.1. A moyen terme

Dans la perspective du développement humain durable, la stratégie de responsabilisation des entreprises à moyen terme concernera la maîtrise des contraintes lourdes qui pèsent sur le comportement des entreprises au Bénin et font obstacle à l'application des principes du DHD. Il s'agit des contraintes ci-après :

- Lataille et le statut juridique des entreprises.
- Les infrastructures nécessaires pour inciter l'investissement privé (national et étranger).
- Les graves insuffisances en matière d'éducation et d'instruction qui constituent un frein particulièrement important au DHD.
- La nécessaire maîtrise du concept de la RSE par tous les acteurs (les entreprises et leurs parties prenantes) y compris dans l'agriculture.
- La participation de tous les citoyens au renforcement – de façon permanente et progressive – de l'État de Droit. Cela implique une connaissance, une maîtrise technique et aussi une appropriation des normes nationales, régionales et internationales, à tous les niveaux et notamment au niveau des entreprises.
- La promotion de la bonne gouvernance au niveau local. Cela suppose en particulier la décentralisation des organisations de la société civile, rapprochant ainsi les leaders des populations et facilitant leur éducation-sensibilisation.
- L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de préservation de l'environnement et de gestion des ressources naturelles dans une perspective de développement durable. Une plus forte implication des populations et des organisations de la société civile dans ce processus est indispensable.

... il existe cependant des stratégies qui peuvent être engagées à court terme et dans des cadres beaucoup moins contraignants

Si le DHD dépend de l'aboutissement de transformations et de réformes qui s'inscrivent nécessairement dans le moyen terme, il existe cependant des stratégies qui peuvent être engagées à court terme et dans des cadres beaucoup moins contraignants.

0.4.2. A court terme

A court terme, la stratégie repose sur la conscientisation des entrepreneurs sur les conséquences sociales et environnementales de leurs activités. Cette conscientisation se fera dans la perspective du DHD en vue d'amener les entreprises à mieux contribuer à la réduction de la pauvreté. En effet, il existe une marge de manœuvre qui incombe directement aux entreprises et qui ne dépend pas, dans un premier temps, de la levée des contraintes macroéconomiques lourdes.

L'approche repose sur cinq principes :

- Cibler les entrepreneurs les moins informés ou les moins engagés par rapport à la RSE. Les cibles seront déterminées par leur degré d'information, d'engagement moral et de mobilisation concrète par rapport à la RSE.
- Promouvoir la RSE suivant les spécificités de cette dernière par branche d'activités et encourager la participation : la pérennité et l'impact des changements sont fortement liés au degré de participation des entreprises de la branche.
- Valoriser les pratiques RSE déjà présentes dans la branche et aisément appropriables par les entreprises non-pratiquantes. La stratégie consiste à valoriser les pratiques RSE initiées par certains entrepreneurs et à créer les conditions de leur diffusion auprès des autres entrepreneurs.
- Diversifier l'identification des bonnes pratiques RSE. Les meilleures pratiques RSE qui seront valorisées seront centrées autour des branches d'activités aussi diversifiées que possible.
- Promouvoir toutes les dimensions de la RSE et du DHD à partir des pratiques modèles. L'adhésion à la RSE suppose avant tout des pratiques qui permettent aux entrepreneurs de continuer à gagner des profits, mais l'atteinte d'autres dimensions du DHD peuvent représenter des motifs de satisfaction pour eux.

La démarche repose tout d'abord sur l'identification des pratiques RSE exemplaires dans la perspective du DHD. Ces pratiques RSE exemplaires devraient respecter quatre principes du DHD : ... la participation, ... l'autonomie financière, ... la pérennité, ... la reproductibilité

La démarche repose tout d'abord sur l'identification des pratiques RSE exemplaires dans la perspective du DHD. Ces pratiques RSE exemplaires devraient respecter quatre principes du DHD :

- (i) La participation à toutes les étapes de la pratique (identification, mise en œuvre, gestion, etc.).
- (ii) L'autonomie financière de l'entreprise initiatrice : les pratiques retenues devront avoir été conçues, organisées et financées sans contrainte extérieure par rapport à l'entreprise.
- (iii) La pérennité : la pratique RSE doit avoir existé de manière ininterrompue en respectant les grands principes du DHD. La pérennité doit s'analyser par rapport à la compatibilité de la pratique avec la profitabilité de l'entreprise et par rapport aux dimensions socioculturelles et environnementales.
- (iv) La reproductibilité : les pratiques exemplaires doivent être aménageables dans des contextes différents propres à chaque entreprise de la même branche et ne pas dépendre étroitement de contraintes lourdes comme les insuffisances d'infrastructures.

La promotion de la RSE ne se limitera pas au développement et à la diffusion de pratiques RSE exemplaires initiées uniquement par des entrepreneurs. Il faudra également s'inspirer de pratiques exemplaires réussies au sens du DHD par les parties prenantes des entreprises, notamment les organisations de la société civile, les ONG, etc., dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'énergie, de l'eau et de la communication.

La démarche consiste ensuite à identifier et mobiliser les entreprises et leurs parties prenantes qui ne sont pas encore engagées dans la RSE. Il s'agira de confronter ces cibles « *non encore RSE* » avec l'offre de bonnes pratiques RSE des cibles « *promotrices de pratiques RSE* ». Cela supposera la mise en place d'une stratégie de communication s'appuyant sur des supports adaptés. Il s'agit également de veiller à ce que les pratiques proposées répondent aux besoins et surtout aux capacités des entreprises « *non encore RSE* ».

0.4.3. Le dispositif stratégique

Le dispositif correspondant aux stratégies à court et moyen terme s'articule autour de trois composantes :

- Sensibiliser les entreprises-cibles et leurs parties prenantes sur toute l'étendue du territoire national.
- Entreprendre l'effort d'identification des entreprises exemplaires et des parties prenantes qui jouent correctement leurs rôles de veille et de sensibilisation. Il est nécessaire d'en trouver dans chaque branche d'activités.
- Renforcer ou créer au niveau de l'Etat, de la société civile et du secteur privé, les capacités nécessaires à la mise en œuvre de la RSE. Trois types de capacités sont indispensables :
 - i. Les capacités d'organisation, de participation et de gestion dans un cadre de concertation et d'échange avec toutes les parties prenantes (la formation et l'information permanentes constituent le socle sur lequel ces capacités pourront se développer).
 - ii. Les capacités techniques de management sont nécessaires au niveau des entreprises en vue de leur faciliter l'intégration de la RSE dans leurs stratégies d'entreprise.
 - iii. Les capacités financières s'avèrent indispensables car les ressources propres des entreprises ne seront pas toujours suffisantes pour assurer l'enracinement de la RSE, compte tenu du peu de conviction et d'adhésion dont elles ont fait preuve à

Pour mobiliser les capacités nécessaires à la promotion de la RSE, il faudra s'appuyer en priorité sur la valorisation de pratiques des entreprises modèles (celles qui mènent des stratégies de type RSE)

ce jour. L'intervention de l'Etat et des partenaires techniques et financiers sera nécessaire dans une première phase de la stratégie.

La mise en œuvre de la démarche s'appuiera sur une structure chargée de la promotion de la RSE

Pour mobiliser les capacités nécessaires à la promotion de la RSE, il faudra s'appuyer en priorité sur la valorisation des pratiques des entreprises modèles (celles qui mènent des stratégies de type RSE). Ces entreprises pourraient être invitées à transmettre leurs compétences en RSE aux entreprises qui souhaiteraient s'en inspirer. Il faudra également valoriser les compétences qui existent au Bénin auprès des organisations de la société civile, des administrations, des ONG et de certaines personnes ressources.

La mise en œuvre de la démarche s'appuiera sur une structure chargée de la promotion de la RSE. Elle s'efforcera de créer et de promouvoir les conditions favorables de mise en œuvre de la démarche : sensibilisation, identification des entreprises modèles, identification et mobilisation des parties prenantes et des personnes-ressources.

A divers niveaux et degrés, cette stratégie implique une forte mobilisation de l'Etat (surtout dans la composante à moyen terme), du secteur privé et des partenaires techniques et financiers.





La responsabilité sociale devient progressivement le concept selon lequel une entité sociologique, qu'elle soit l'Etat, l'entreprise, une organisation ou un individu, a l'obligation d'accepter et de gérer au mieux l'impact de son action sur la société dont elle fait partie. L'entité ciblée ici est d'abord l'entreprise, mais la responsabilité quant à l'amélioration des conditions de vie et de travail incombe également, d'une part, à l'Etat qui a le devoir de créer le meilleur cadre d'épanouissement de l'initiative privée et de fonctionnement des marchés et, d'autre part, à la société civile qui veille à l'éthique dont l'étiologie se traduit par la corruption.

Dans le Rapport Mondial sur le Développement Humain édité par le PNUD en 1990³, il était manifeste que le concept du "développement humain" énonçait la primauté de l'éthique et la subordination de l'économique. Depuis lors, le concept du développement humain a contribué à l'émergence et à la consolidation de nouveaux instruments plus opérationnels au nombre desquels il convient de citer la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) et les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

Les activités des entreprises sont à la base de la croissance économique qui, à son tour, devrait financer le développement qui prend en compte en principe la réalisation de l'intérêt général et l'épanouissement de tous les individus. Pour créer de la valeur ajoutée, les entreprises doivent affronter la concurrence sur les marchés. Ainsi, devant un avantage financier ou marchand à conquérir, tout entrepreneur intéressé se pose la question suivante : "Comment m'assurer de passer avant les entreprises rivales ?". La réponse à une telle interrogation soulève bien vite des considérations d'ordre éthique dans les milieux où les contrats peuvent être obtenus au moyen de versements de pots-de-vin (KLITGAARD, 2000)⁴. Les statistiques sur la corruption laissent penser que celle-ci occupe une place importante dans les pratiques des entreprises, ce qui justifie qu'il y ait dans le monde

³ PNUD, 1990, Rapport sur le Développement Humain, Economica, p.1.

⁴ Robert KLITGAARD, 2000, "Subvertir la corruption", in Finances et Développement, juin 2000, pp 2.

entier un mouvement grandissant à son encontre (SHAH ET SCHACTER, 2004)⁵.

1.1. Fondements théoriques de la RSE

*... les entreprises
doivent-elles rendre un
service social en plus
de faire du profit ?*

Le concept de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) n'est pas tout à fait nouveau. En effet, depuis les années 1930 et de manière accélérée depuis les années 1960, la responsabilité sociale est devenue un sujet d'actualité non seulement dans le monde des affaires, mais aussi dans la théorie et la pratique du droit, de la politique et de l'économie. Dès les années 1930, la question suivante préoccupait certains auteurs : les entreprises doivent-elles rendre un service social en plus de faire du profit ? L'approche théorique qui veut que les activités économiques des entreprises puissent se traduire par des externalités pour l'ensemble des acteurs se veut une réponse alternative aux thèses défendues par plusieurs auteurs sur le pouvoir disproportionné dont disposent les entreprises (BEARLE et MEANS, 1932 ; BOWEN, 1953 ; MILLS, 1956). C'est dans cette logique que FREDERICK (1994) estime que de part le pouvoir dont disposent les entreprises, elles ont des obligations morales vis-à-vis de la société.

Les premiers travaux académiques sur la RSE se sont efforcés de définir le concept. Il s'agissait d'identifier les responsabilités de l'entreprise au-delà de la maximisation du profit des actionnaires (BERLE et MEANS, 1932 ; BOWEN, 1953 ; MACQUIRE, 1963 ; DAVIS et BLOMSTROM, 1966 ; MANNE et WALLICH, 1972 ; PRESTON et POST, 1975 ; DALTON et COSIER, 1982 ; CARROL, 1979). Ces premiers travaux académiques étaient "*centrés sur un double questionnement des limites du concept en cherchant, d'une part, à en évaluer les frontières et, d'autre part, à en cerner les fondements*" (GOND, 2004).

Dans la mouvance néo-marxiste qui s'est développée un peu partout dans le monde dès les années 1970, de plus en plus de critiques ont fusé contre les multinationales qui ont des activités dans les pays du Sud : elles sont en effet accusées de ne pas considérer le développement socio-économique des pays où elles opèrent en profitant d'une main-d'œuvre bon marché. Ainsi, dans la lignée des travaux de BOWEN (1970), la notion de RSE a progressivement émergé. Cette idéologie rompt avec la conception classique de l'entreprise comme outil de maximisation du profit des propriétaires. En effet, selon Milton FRIEDMAN (1970) : "*La Responsabilité Sociale des Entreprises est d'accroître ses profits (...). Cela consiste, pour l'entreprise, à utiliser ses ressources et à s'engager dans des activités*

⁵ Anwar SHAH et Mark SCHACTER, 2004, *Lutte contre la corruption: il faut rectifier le tir*, in Finances et Développement, décembre 2004, pp 40.

destinées à accroître des profits, pour autant qu'elle respecte les règles du jeu, c'est-à-dire celles d'une compétition ouverte et libre sans duperie ou fraude"⁶. Certains auteurs se sont efforcés de décrypter les processus organisationnels qui conduisent au développement de la RSE, au-delà de considérations philosophiques (ACKERMAN et BAUER, 1976 ; WARTICK et COCHRAN, 1985). Ainsi, vers la fin des années 1970, les premiers travaux de synthèse qui intègrent les perspectives "*contenu et processus*" firent leur apparition (FREDERICK, 1976 ; SETHI, 1979).



La littérature scientifique a retenu la définition de CARROL (1979) comme fondatrice des approches théoriques de la RSE⁷; cette définition stipule que la RSE est un ensemble d'obligations de l'entreprise vis-à-vis de la société. Il distingue quatre types d'obligations : économiques, légales, éthiques et philanthropiques. Au final, le modèle développé par CARROL est essentiellement un outil d'analyse à destination du top management. Suivant VALIORGUE (2005), il s'agirait d'une grille de lecture susceptible d'identifier les enjeux sociaux auxquels l'entreprise doit faire face, le modèle pouvant ainsi être assimilé à un "*outil de planification*". A l'instar de WOOD (1991), il est possible de noter que les "*philosophies de réponse*" proposées par CARROL ne constituent en aucun cas un éclairage sur le processus interne de formation de la responsabilité sociale.

WOOD repère trois processus (l'évaluation et l'analyse de l'environnement, la gestion des parties prenantes, la gestion des enjeux sociaux). Les résultats regroupent la réduction des impacts sociaux négatifs et la mise en

⁶ FRIEDMAN Milton, *New York Times*, 13 September 1970.

⁷ ATTARCA et JACQUOT : *La représentation de la RSE : une confrontation entre les approches théoriques et les visions managériales*, page 5.

place effective de politiques et programmes sociaux. Pour WOOD : *“Tous les modèles développent plus ou moins explicitement une approche top-down du processus”*. Or, certains travaux ont clairement montré que le dirigeant n’est pas forcément l’acteur unique du processus (ANTAL, 1990).

VALIORGUE (2005) précise qu’à la suite de WOOD et dans une logique plus pragmatique, CLARKSON (1995) a mobilisé la théorie des parties prenantes (FREEMAN, 1983) pour opérationnaliser la RSE. Celle-ci est désormais définie comme la *“capacité à gérer les attentes des parties prenantes”*. Pour l’auteur, *“l’entreprise n’est pas en relation avec la société mais avec des parties prenantes”*. Ces dernières sont scindées en deux groupes : les parties prenantes primaires (elles sont indispensables au fonctionnement de l’entreprise) et les parties prenantes secondaires (elles sont composées des groupes ou individus qui affectent ou sont affectés par l’activité de l’entreprise). CLARKSON effectuerait ainsi un changement d’échelle dans l’appréhension du processus de formation de la RSE en se focalisant désormais sur la relation entreprise/parties prenantes.

Encadré 1.1. : Interview de M. Odouchinan Liamidi, gérant de l’établissement de fournitures de matériaux de construction à Pobè.

Comment pensez-vous qu’un Chef d’entreprise doit se comporter par rapport à la corruption pour un meilleur développement de l’entreprise et le bien-être des travailleurs ?

L’entreprise selon moi doit avoir un plan de lutte contre la corruption. Il faut un système d’audit interne qui fonctionne au jour le jour. Si le chef veille au grain en présentant à ses collaborateurs des conditions de bonne gestion, cela ne pourra pas éradiquer la corruption mais la diminuer. Il faut un tableau des prix et une grille des prestations. Cela rend transparent tout le travail.

Par rapport aux travailleurs, le Chef doit connaître leurs problèmes jusqu’à la maison. Il doit avoir un volet social pour intégrer le travailleur à son environnement pour assurer une vie descente. Il doit programmer qu’en période de fête et de rentrée scolaire des attentions doivent être portées aux travailleurs sinon les soucis joueront sur le rendement.

Doit-il aussi garantir un environnement adéquat pour le travail ?

Bien sûr, le Chef d’entreprise doit protéger les travailleurs contre la pollution de tout genre et les risques de travail. Car, la mauvaise santé des collaborateurs jouera sur le rendement. Il faudra aussi un partenariat avec une structure de santé pour s’occuper des travailleurs.

Source : Propos recueillis par Guy Constant EHOUMI en décembre 2007, journaliste.

Selon ATTARÇA et JACQUOT, l’approche théorique de la RSE stipule par ailleurs qu’un comportement responsable n’est pas incompatible avec une meilleure performance financière. VALIORGUE (2005), dans sa revue de

littérature, a dégagé les caractéristiques⁸ du processus de formation de la RSE : la centralisation, le caractère descendant et l'aspect séquentiel.

L'entreprise se fixe des principes (sur la base de critères éthiques), développe des processus (dans une perspective hiérarchique) et parvient à des résultats (satisfaction des attentes des parties prenantes). Le dirigeant est généralement l'acteur clé, voire unique, du processus. Ce positionnement théorique n'est pas problématique lorsque l'entreprise est de taille modeste et fortement encadrée dans un bassin d'emploi.

1.2. Concept de RSE, ses dimensions et ses caractéristiques

Plusieurs expressions du concept de Responsabilité Sociale de l'Entreprise ont été relevées dans la littérature. Elles sont voisines voire identiques d'un pays à l'autre, d'une institution à l'autre, d'une monographie ou d'une étude spécifique à l'autre.

1.2.1. Définitions

Ce nouveau concept, initialement anglo-saxon (CSR, *Corporate Social Responsibility* selon le vocable d'origine et international), se répand de plus en plus à travers le monde, autour de l'idée essentielle que les entreprises n'ont pas simplement pour vocation d'enrichir leurs actionnaires. Elles ont aussi des comptes à rendre à leurs salariés, à leurs fournisseurs, aux clients, aux riverains de leurs usines, à l'environnement et aux générations futures. Il est donc compréhensible que la RSE se révèle être un concept qui chevauche fréquemment des approches telles que la durabilité de l'entreprise, le développement durable de l'entreprise, la responsabilité sociale et la présence sociale de l'entreprise. Cependant, il n'existe pas une définition unique et universelle de la RSE ; mais elle est perçue comme une façon pour le secteur privé de s'occuper des impératifs économiques,

... les entreprises n'ont pas simplement pour vocation d'enrichir leurs actionnaires. Elles ont aussi des comptes à rendre à leurs salariés, à leurs fournisseurs, aux clients, aux riverains de leurs usines, à l'environnement et aux générations futures

⁸ **La centralisation** : le dirigeant apparaîtrait dans de nombreux travaux comme l'acteur clé voire unique du processus (ACKERMANN et BAUER, 1976 ; CARROL, 1979 ; SETHI, 1979 ; BERTHOIN ANTAL, 1990 ; WOOD, 1991 ; FREDERICK, 1976 ; SETHI, 1979).

Le caractère descendant : ce serait le corollaire de la centralisation. Une fois que le dirigeant a formulé la responsabilité sociale, le reste de l'organisation s'adapte automatiquement dans le respect de la ligne hiérarchique (ACKERMANN, 1976 ; BERTHOIN ANTAL, 1990 ; WOOD, 1991).

L'aspect séquentiel : l'entreprise se fixe des principes, développe des processus et parvient à des résultats. Les auteurs sont davantage intéressés par la description d'étapes programmatiques que par l'analyse de la façon dont la RSE se forme réellement (CARROL, 1979 ; WARTICK et COCHRAN, 1985 ; WOOD, 1991 ; CLARKSON, 1995).

sociaux et environnementaux de ses activités⁹ et non plus seulement comme devant s'occuper d'actions philanthropiques ou de mécénat.

Les définitions de la RSE ainsi que ses angles d'analyse varient suivant les auteurs. Pour les cerner, il s'agit de s'appuyer sur quelques-uns des travaux fondateurs concernant cette problématique, à partir de RICOEUR¹⁰ ou JONAS¹¹. Dans ses principes essentiels, l'enseignement de l'économie en matière de responsabilité sociale a été énoncé il y a 30 ans par le prix Nobel d'économie, Milton FRIEDMAN¹², cité par MIGUE (1999)¹³; selon lui, la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) se limiterait à accroître son profit et à éviter la fraude et la corruption. Dans une société libre et ouverte, seules les personnes physiques (et non pas des entités abstraites comme les entreprises) peuvent avoir des responsabilités sociales. Les actionnaires (individuellement) et les managers (individuellement aussi) peuvent se définir des obligations vis-à-vis de leurs familles, de leurs églises, de leurs clubs sociaux, de leur pays. Le contraire constituerait une doctrine subversive pour le nobélien.

... la RSE se définit comme étant l'acceptation et la gestion par l'entreprise des implications et effets des décisions qu'elle prend. Elle se résumerait au choix d'activités économiques durables et à l'intégration de l'intérêt collectif des communautés locales et nationales

Par contre pour d'autres auteurs non moins renommés comme Edward FREEMAN ou le prix Nobel Amarsya SEN, la RSE se définit comme étant l'acceptation et la gestion par l'entreprise des implications et effets des décisions qu'elle prend. Elle se résumerait au choix d'activités économiques durables et à l'intégration de l'intérêt collectif des communautés locales et nationales (ARENDR, 2005)¹⁴. En d'autres termes, il s'agit pour l'entreprise, d'introduire des préoccupations d'intérêt général visant à limiter les impacts négatifs, notamment des effets économiques, éthiques et humains indésirables dans la conduite de ses activités de production et de commercialisation. Bien entendu, il s'agit aussi d'améliorer les impacts positifs des activités des entreprises, voire de les maximiser.

Les définitions au niveau de certains pays sont énumérées sans qu'aucune hiérarchie ne soit rigoureusement appliquée. La Fondation PHILIAS à Genève (Suisse) donne, dans une communication¹⁵, une idée relativement précise de la responsabilité sociale de l'entreprise comme suit :

⁹ Responsabilité sociale des entreprises : Guide de mise en œuvre à l'intention des entreprises canadiennes (version "pdf" 118mb).

¹⁰ Paul Ricœur, Éthique et responsabilité, La Balconnière, 1995.

¹¹ Hans Jonas, Le Principe responsabilité : une éthique pour la civilisation technologique, Cerf, 1995.

¹² "He maintains that when business seeks to maximize profits it almost always incidentally does what is good for society. Friedman does not argue that business should not help the community but that it may indeed be in the long-run self-interest of a business to "devote resources to providing amenities to [the] community..." in order to "generate goodwill" and thereby increase profits (Wikipedia, 2007)".

¹³ Jean-Luc Migué, de la responsabilité sociale de l'entreprise, Le Québécois libre, 20 février 1999.

¹⁴ Hannah Arendt, Responsabilité et jugement, Payot, 2005.

¹⁵ In www.philias.org responsabilité sociale de l'entreprise, fiche 07, annexe 01.

"Responsabilité sociale (ou sociétale), citoyenneté ou éthique d'entreprise sont des notions qui véhiculent un nouveau projet dans lequel le secteur privé contribue activement à l'émergence d'une nouvelle éthique globale en redéfinissant le rôle de l'entreprise, ses normes et ses valeurs qui constituent un élément de réponse aux forces de la mondialisation et à leurs corollaires :

- accroissement de la conscience éthique des consommateurs ;
- nouvelle perception du rôle et de la responsabilité de l'entreprise dans la société.

Ceci a conduit un nombre croissant d'entreprises à mieux comprendre leur impact sur l'environnement et la communauté dans laquelle elles opèrent et à agir sur cet impact."

"La citoyenneté ou responsabilité sociale de l'entreprise est un engagement à respecter un ensemble de principes qui dépassent la simple application

Encadré 1.2. : Interview d'un cadre de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ayant requis l'anonymat

Comment pensez-vous qu'on doit gérer le repos d'un travailleur d'une entreprise pour assurer sa performance ?

Il faut accorder au travailleur les bonnes conditions de travail. S'il doit aller au repos, le repos doit lui être accordé et ce repos doit être suivi. Lorsque cela est respecté il peut bien rendre. Celui qui travaille dans de mauvaises conditions, on ne peut pas lui demander un meilleur rendement. Il fera ce qu'il peut et vous n'avez pas le droit de le punir. Un travailleur qui est soucieux de sa vie ne peut pas accepter de mauvaises conditions de travail.

Que faut-il faire pour éviter la corruption dans la gestion d'une entreprise ?

Il faut des contrôles périodiques. C'est le contact qui fonde la corruption. Lorsqu'une entreprise existe et que toutes les informations dont on a besoin pour obtenir ses prestations sont regroupées quelque part et que le client n'a pas accès à toutes les étapes que doit suivre un dossier, tout se passera normalement. Mais quand quelqu'un veut la satisfaction rapide et qu'on lui donne la possibilité du contact de toutes les étapes, il mettra les moyens qu'il faut pour vite se faire servir et cela n'est que de la corruption.

Mieux par rapport à l'Etat aussi, il faut qu'on puisse lister toutes les étapes à faire et qu'on fixe les délais. Si le délai est respecté et que le jour fixé l'utilisateur obtient satisfaction, le problème est réglé.

Et pour les fournisseurs en relation avec l'Administration publique on demande seulement leur compte et on les vire à date échue. Dès qu'il va consulter son compte il doit pouvoir constater qu'il est effectivement satisfait. S'il y a cela, la corruption ne peut plus exister dans ce domaine.

Comment les entreprises doivent-elles assurer leur responsabilité sociale vis-à-vis de leurs travailleurs ?

La Caisse nationale de sécurité sociale est créée pour garantir la sécurité sociale correcte à tous les travailleurs qui y sont affiliés. Lorsqu'un travailleur ne se sent pas en sécurité, il est en droit de réclamer en écrivant à la CNSS qui fera les enquêtes et obligera son chef d'entreprise à lui assurer la sécurité sociale.

Source : Propos recueillis par Guy Constant EHOUMI, journaliste.

des dispositions légales. Ces principes sont le plus souvent basés sur des instruments internationaux universellement reconnus comme les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et la Déclaration de Rio sur le développement durable. Les domaines dans lesquels s'exerce la responsabilité sociale de l'entreprise sont l'environnement, les conditions et *normes de travail, les droits humains, l'éthique commerciale (ou la lutte contre la corruption) et le Gouvernement d'entreprise*".

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise implique donc un changement de culture au sein de l'entreprise et doit s'inscrire au cœur de sa stratégie de production et de développement.

Etre socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aller au-delà et investir davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes

Dans le Livre vert¹⁶ issu des consultations menées en 2001 et publié en juillet 2001, l'Union Européenne propose comme définition du concept : "L'intégration volontaire par les entreprises des préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes".

L'expression "volontaire" imprime à cette définition une particularité ; c'est le dépassement du simple cadre législatif. C'est ce que la fondation PHILIAS appelle "engagement à respecter un ensemble de principes qui dépassent la simple application des dispositions légales". L'Union Européenne précise : "Etre socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aller au-delà et investir davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes. L'expérience acquise avec l'investissement dans les technologies et les pratiques commerciales écologiquement responsables suggère que, en allant plus loin que le respect de la législation, les entreprises pouvaient accroître leur compétitivité. L'application des normes sociales dépassant les obligations juridiques fondamentales, par exemple, dans le domaine de la formation, des conditions de travail ou des relations entre la direction et le personnel peut également avoir des retombées directes sur la productivité. C'est ainsi que s'ouvre une voie permettant de gérer le changement et de concilier le développement social et une compétitivité accrue"¹⁷.

NOVETHIC¹⁸ donne de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise une définition qui nous rapproche avantageusement du concept de

¹⁶ Le Livre vert est intitulé "Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises", cité par VINCENT COMENNE, in Responsabilité sociale et environnementale : l'engagement des acteurs économiques, page 70, 5^e l, §2^e et 3^e.

¹⁷ Union Européenne, Le Livre Vert, Chapitre 2, §2^e, page 8.

¹⁸ NOVETHIC est un site français spécialisé en RSE créé à l'initiative des entreprises, cité par VINCENT COMENNE, in Responsabilité sociale et environnementale : l'engagement des acteurs économiques, page 70, dernier §.

développement durable : "La notion de Responsabilité Sociale des Entreprises est liée à l'application aux entreprises du concept de développement durable, qui repose sur trois piliers (économique, social et environnemental). La RSE signifie qu'une entreprise doit non seulement se soucier de sa rentabilité et de sa croissance, mais aussi de ses impacts environnementaux et sociaux. Elle doit être plus attentive aux préoccupations de ses parties prenantes : salariés, actionnaires, clients, fournisseurs et société civile, dont les ONG sont souvent les porte-parole".

La vision danoise de la RSE est exprimée dans une brochure syndicale publiée par PETER PRUZAN : "L'entreprise responsable a des employés qui sont fiers de leur entreprise parce qu'elle développe et produit des biens de haute qualité, a la confiance des consommateurs et de bonnes relations avec les fournisseurs et la communauté locale. L'argent sera le moyen de développement de l'entreprise et non la finalité de son existence."

Selon la vision latino-américaine de la RSE : "La responsabilité sociétale des entreprises est le lien que chaque entreprise, en tant que membre de la société, établit et cultive avec tous ses partenaires – salariés, clients, fournisseurs, la communauté elle-même où elle est implantée – dans le but de créer un réseau de liens sociaux qui soutient la compétitivité et les affaires de l'entreprise dans le long terme tout en contribuant à une amélioration durable des conditions de vie de la société"¹⁹.

1.2.2. Dimensions de la RSE

Il peut s'avérer plus simple d'aborder les autres types de responsabilité sociale à partir de celle de l'entreprise qui comporte essentiellement quatre dimensions.

La dimension économique de la RSE est constituée de sa rentabilité classique par laquelle elle contribue à la création de la valeur ajoutée nationale et de sa capacité à contribuer au développement économique de sa zone d'implantation et de sa sphère de partenaires dans le respect des principes éthiques de saine concurrence (absence de corruption, d'entente, de position dominante, etc.). Plus précisément, la production de biens et services par l'entreprise devrait se faire suivant des principes et prescriptions établis aux plans local, national et international et qui prennent différentes formes, à savoir : le droit des affaires, le code des Nations Unies contre les pratiques abusives et contre la corruption, etc. La RSE mettrait ainsi en avant un certain nombre de dimensions qui seraient

Au nombre des dimensions de la RSE, il faut compter la bonne gouvernance et la lutte contre la corruption, ainsi que la dimension humaine du développement (santé et éducation pour s'en tenir à l'essentiel)

¹⁹ In ROITSTEIN Florencia, *la Responsabilidad Social Empresarial en la Argentina*. Tendencias y Oportunidades, Buenos Aires, Instituto Universitario IDEA, 2003, cité par VINCENT COMENNE in *Responsabilité sociale et environnementale*, page 71, §3è.

... le marché (donc le prix déterminé par la rencontre de l'offre et de la demande) n'intègre pas toute l'information nécessaire à la réalisation de l'optimum social, surtout dans la gestion des ressources naturelles par les entreprises

quelque peu absentes de la théorie économique. Au nombre de ces dimensions, il faut compter la bonne gouvernance et la lutte contre la corruption, ainsi que la dimension humaine du développement (santé et éducation pour s'en tenir à l'essentiel). Pourtant, eu égard aux travaux novateurs qui ont marqué la théorie économique d'inspiration libérale depuis plus d'une vingtaine d'années, il apparaît que ces thèmes étaient bien présents²⁰. Les courants représentés par ces travaux montrent qu'il existe une complémentarité nécessaire entre les opérateurs privés et le système marchand, d'une part, l'Etat d'autre part, se distinguant ainsi de la logique libérale traditionnelle qui analysait les rapports entre Etat et libéralisme du marché en termes de substitution.

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) et le Développement Humain Durable (DHD) ne contestent donc pas la dimension économique, mais ils la complètent et la canalisent vers l'atteinte d'objectifs plus humanistes et plus éthiques dont la forme opérationnelle est présente en grande partie dans les objectifs du millénaire pour le développement (OMD). C'est dans cette perspective que le DHD en particulier, a affiché dès 1990, son objectif de contester la prééminence de la dimension économique dans les débats sur le développement. Ce faisant, le DHD et la RSE apparaissent monter à contre-courant de la pensée dominante où le libéralisme marchand semble l'avoir définitivement emporté sur tout autre instrument de régulation. En poursuivant la satisfaction continue du client, la création d'emplois durables, le renforcement des potentiels du capital humain et des relations mutuellement bénéfiques entre l'entreprise et ses différents partenaires sociaux, la dimension économique de l'entreprise cède progressivement du terrain au respect des principes du DHD dont une partie est reprise dans la RSE.

La dimension sociale de la RSE, comme plusieurs piliers du DHD, évoque des préoccupations liées à la formation, l'éducation, la santé, la sécurité, l'hygiène, le revenu, etc. Elle s'est imposée, face au vent d'ultralibéralisme qui a marqué les années 1970 et 1980 à la suite du constat selon lequel le marché (donc le prix déterminé par la rencontre de l'offre et de la demande) n'intègre pas toute l'information nécessaire à la réalisation de l'optimum social, surtout dans la gestion des ressources naturelles par les entreprises. La dimension sociale de la RSE attend de l'entreprise qu'elle veille au respect de la personne humaine, le plus souvent à travers l'observance minutieuse du code du travail et des principes sociaux nationaux et internationaux (respect des droits de l'Homme, renonciation au travail des enfants, etc.). Au niveau de l'entreprise, cela s'entend d'abord en termes de promotion par l'entreprise des conditions d'hygiène, de santé et de sécurité sur les lieux où s'effectue le travail.

²⁰ C'est le cas de l'économie publique.

A ces conditions de travail, il faut ajouter la responsabilité de l'entreprise quant à la cohésion en son sein par le maintien d'un bon niveau de dialogue social et de communication avec les travailleurs pour la préservation de leur capital santé, notamment contre le tabagisme, la malnutrition, l'insuffisance d'activités sportives, etc. Il faut y adjoindre également la facilitation en matière de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La dimension sociale de la RSE s'entend ensuite en termes de parcours professionnel des travailleurs tout au long de leur carrière et de valorisation de leurs compétences. Il s'agit, pour l'entreprise, de la renonciation à toutes les formes de discrimination à l'embauche, à la rémunération et à l'évolution professionnelle des travailleurs. Elle s'entend enfin en termes de bonnes pratiques en matière de sélection des partenaires de l'entreprise (fournisseurs, sous-traitants, etc.) selon des critères sociaux, comme ceux promus par le commerce équitable.

Ces pratiques se mêlent bien souvent aux stratégies de relations publiques des entreprises qui cherchent à soigner leurs images auprès des consommateurs. La dimension sociale de la RSE, telle qu'elle est pratiquée, semble résulter d'une traduction empirique de théories proches des modèles de croissance endogène qui se sont développés vers la fin des années 1980 pour répondre à certaines impasses des modèles néo-classiques et aux politiques économiques qui s'en inspiraient.

En effet, les modèles néo-classiques "de type Solow (1956)" considéraient que le profit de l'entreprise est fonction de l'accumulation de capital physique. Or, le capital physique admet des rendements décroissants²¹. Dans ces conditions, les tendances à long terme de l'économie deviennent indéterminées²². Pour pallier cette impasse, les théoriciens de la croissance endogène ont intégré trois nouvelles variables dans leur modèle de croissance, il s'agit : du progrès technique, du capital humain et du capital public²³.

Mais s'agissant de la dimension sociale de la RSE, c'est le capital humain qui est mis en relief. Il devient ainsi une des variables essentielles puisque de lui dépend la production des connaissances. Notons que le capital humain est défini au sens large qui comprend non seulement la qualification des individus, mais aussi leur état de santé, leurs conditions d'hygiène et leur nutrition. Bien entendu, la prise en compte du capital humain n'est pas

... le capital humain est défini au sens large qui comprend non seulement la qualification des individus, mais aussi leur état de santé, leurs conditions d'hygiène et leur nutrition

²¹ Seul le progrès technique permet d'éviter que le taux de rendement du capital devienne nul. Mais le progrès technique est exogène.

²² Rappelons que l'hypothèse de rendements décroissants du capital physique est indispensable au niveau micro-économique à la réalisation d'un équilibre de l'entreprise.

²³ Généralement, on appelle *capital public* la détention de moyens de production de biens et d'offre de services par l'État (capital d'État) ou une autre collectivité publique. Mais ici, il faut entendre par *capital public* les avantages que les entreprises tirent du rôle (ou de l'interventionnisme) de l'État.

nouvelle (Solow et Becker), mais il faut reconnaître que c'est grâce aux théoriciens de la croissance endogène que les fondements économiques de la formation du capital humain ont été réexaminés et reliés au progrès technique. De plus, ils ont réhabilité les institutions neutres telles que l'Etat et les dépenses publiques, essentiellement dans la production de capital humain au sens large (éducation, santé, nutrition).

... l'environnement béninois est un patrimoine national et fait partie intégrante du patrimoine commun de l'humanité

Toutefois, de même que la théorie de la croissance endogène constitue un progrès par rapport au modèle néoclassique, il faut noter que les théoriciens du DHD marquent une avancée nette par rapport à la pensée des tenants de la croissance endogène puisque le DHD ne se réclame pas de l'approche en termes de capital humain. *Pour le DHD, les hommes ne sont pas de simples facteurs de production, mais le but ultime du développement.* Pour le DHD, l'humanité n'est pas un moyen de production comme les autres. Par conséquent, le travail ne doit pas être considéré comme un facteur de production comme un autre. Autrement dit, il ne doit pas être considéré en fonction des profits qu'il peut produire. En d'autres termes encore, le calcul économique ne doit pas déterminer à lui seul si des dépenses de santé et d'éducation doivent être entreprises.

... l'entreprise devrait adopter des stratégies favorisant le développement local, le rayonnement de la culture locale, la participation des travailleurs à des œuvres humanitaires et à des actions de solidarité

La dimension environnementale de la responsabilité sociale de l'entreprise suppose également que cette dernière respecte et protège l'environnement naturel. La Loi n°98-030 du 12 février 1999 portant loi-cadre sur l'environnement en République du Bénin, s'inspirant de l'article 27 de la Constitution du 11 décembre 1990, dispose : *"l'environnement béninois est un patrimoine national et fait partie intégrante du patrimoine commun de l'humanité"*. Elle ajoute que *"la protection et la mise en valeur de l'environnement doivent faire partie intégrante du plan de développement économique et social et de la stratégie de sa mise en œuvre"*. Par ailleurs, plusieurs organisations internationales se mettent ensemble pour former un mouvement mondial favorable à la RSE dans le domaine de la protection de l'environnement naturel. Notons à cet égard que le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) s'est impliqué dès 2000 dans les activités de l'ONU en matière de RSE. Il s'est joint au "Global compact" avec l'OIT et l'Office du Haut Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme en même temps que des confédérations d'employeurs comme l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE) et de travailleurs, comme la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL).

La dimension *"participation à la vie communautaire et locale"* contenue dans la responsabilité sociale de l'entreprise consiste, pour cette dernière, à jouer un rôle citoyen en soutenant la société civile et en favorisant la cohésion sociale. Dans cette perspective, l'entreprise devrait adopter des stratégies favorisant le développement local, le rayonnement de la culture

locale, la participation des travailleurs à des œuvres humanitaires et à des actions de solidarité. Elle devrait également soutenir en matériels, en ressources humaines et en savoir-faire les initiatives communautaires, locales et nationales à visée humaniste.

1.2.3. Éléments caractéristiques de la RSE

Une analyse des différentes définitions parcourues permet de s'aligner sur la stratification retenue par l'Union Européenne dans le Livre Vert. En effet, elle y reconnaît à la Responsabilité Sociale des Entreprises des éléments caractéristiques classés en deux dimensions : une qui lui est interne et l'autre qui lui est externe²⁴.

1.2.3.1. Dans la dimension interne

Au titre de la dimension interne, plusieurs éléments caractéristiques sont retenus :

a) Gestion des ressources humaines : caractérisée par les défis majeurs (pour en avoir de qualité) que sont : (i) l'éducation et la formation tout au long de la vie, (ii) la responsabilisation du personnel, (iii) l'amélioration de l'information dans l'entreprise, (iv) un meilleur équilibre entre le travail, la famille et les loisirs, (v) l'application du principe d'égalité pour les rémunérations et les perspectives de carrière des femmes, (vi) la participation aux bénéfices et les formules d'actionnariat, (vii) la prise en compte de la capacité d'insertion professionnelle et de la sécurité de l'emploi.

b) Santé et sécurité au travail : la santé et la sécurité au travail sont traditionnellement abordées par des mesures législatives et coercitives. Cependant, les entreprises, les Gouvernements et les organisations professionnelles s'intéressent de plus en plus à ces formes complémentaires de promotion de la santé et de la sécurité, en faisant de cette question un critère de sélection pour l'acquisition de produits et de services auprès d'autres entreprises et un élément de marketing pour la promotion de leurs propres produits et services.

c) Adaptation au changement : restructurer dans une optique socialement responsable, c'est équilibrer et prendre en compte les intérêts et préoccupations de toutes les parties concernées par les changements et les décisions. Il convient donc d'assurer la participation et l'implication des intéressés par une procédure ouverte d'information et de consultation. En s'engageant dans le développement local et dans les politiques actives du

Il convient donc d'assurer la participation et l'implication des intéressés par une procédure ouverte d'information et de consultation

²⁴ Union Européenne, *Le Livre Vert*, Chapitre 2, §2è, pages 9 à 17.

marché de l'emploi à travers des partenariats en faveur de l'emploi local et/ou de l'insertion sociale, les entreprises peuvent atténuer les retombées sociales, à l'échelon local, des grandes restructurations ;

d) Gestion des retombées sur l'environnement et les ressources naturelles : généralement, une réduction de la consommation des ressources ou des émissions polluantes et des déchets peut entraîner une diminution des répercussions sur l'environnement. Une telle démarche peut aussi profiter à l'entreprise en réduisant sa facture d'énergie et ses frais d'élimination des déchets, en abaissant ses dépenses de matières premières et de dépollution. Des entreprises ont observé qu'une moindre exploitation des ressources peut aboutir à une rentabilité et une compétitivité supérieures.

1.2.3.2. Dans la dimension externe

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) s'étend au-delà de son périmètre d'activité et concerne désormais la communauté locale et implique, en dehors des salariés et des actionnaires, un éventail large de parties prenantes

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) s'étend au-delà de son périmètre d'activité et concerne désormais la communauté locale. Elle implique, en dehors des salariés et des actionnaires, un éventail large de parties prenantes : partenaires commerciaux et fournisseurs, clients, pouvoirs publics (national et local), ONG représentant la communauté locale ainsi que l'environnement. Au titre de la dimension externe, les éléments caractéristiques retenus sont :

a) Communautés locales : la Responsabilité Sociale de l'Entreprise a aussi trait à l'intégration de l'entreprise dans son milieu local, que ce soit au niveau national qu'au niveau international. L'entreprise apporte sa contribution à la communauté locale en fournissant des emplois, des salaires et des prestations ainsi que des recettes fiscales. Inversement, l'entreprise dépend de la bonne santé, de la stabilité et de la prospérité de la communauté locale qui l'accueille.

b) Partenaires commerciaux, fournisseurs et consommateurs : l'étroite collaboration avec les partenaires commerciaux permet aux entreprises, à long terme, de réduire la complexité et le coût de leurs opérations tout en augmentant et en garantissant la qualité. Néanmoins, lorsqu'elles adoptent des pratiques responsables dans les domaines social et environnemental, les entreprises doivent veiller à respecter les dispositions pertinentes du droit communautaire et national de la concurrence. Dans le cadre de leur responsabilité sociale, les entreprises sont censées fournir, avec efficacité et dans le respect de critères éthiques et écologiques, des produits et des services dont les consommateurs ont besoin. Des profits plus importants sont attendus des entreprises qui nouent des relations durables avec leurs clients en concentrant l'ensemble de leur organisation sur la

compréhension des besoins et des attentes de ces derniers et en leur fournissant une qualité, une sécurité, une fiabilité et un service supérieurs.

c) Droits humains : l'une des dimensions de la Responsabilité Sociale des Entreprises est fortement liée aux droits humains, notamment en ce qui concerne leurs activités internationales et leurs chaînes de production à l'échelle de la planète. Cet aspect est reconnu dans les instruments juridiques internationaux, notamment la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales. Mais pour les entreprises, le respect des droits de l'homme ne va pas sans leur poser des difficultés, dont certaines sont majeures.

... pour les entreprises, le respect des droits de l'homme ne va pas sans leur poser des difficultés, dont certaines sont majeures

En effet, comment identifier les circonstances dans lesquelles leur domaine de responsabilité se distingue de celui des Gouvernements ? Comment surveiller le respect de leurs valeurs fondamentales par leurs partenaires commerciaux ? Quelles doivent être leur approche et leur méthode de travail dans les pays où les droits de l'homme sont fréquemment ou systématiquement bafoués ? Il est également de plus en plus reconnu que l'impact des activités d'une entreprise sur les droits de la personne de ses salariés dépasse le cadre des droits du travail. Sous la pression des ONG et des groupes de consommateurs, les entreprises et les secteurs d'activité se dotent de plus en plus de codes de conduite traitant des conditions de travail, des droits de l'homme et de la protection de l'environnement, notamment à l'intention de leurs sous-traitants ou fournisseurs.

... comment identifier les circonstances dans lesquelles leur domaine de responsabilité se distingue de celui des Gouvernements ?

Cependant, les codes de conduite ne doivent pas se substituer aux dispositions contraignantes nationales et internationales. Même s'ils peuvent contribuer à promouvoir les normes internationales du travail, l'efficacité des codes de conduite dépend de leur application et des vérifications auxquelles ils sont soumis. Les codes de conduite devraient donc se fonder sur les conventions fondamentales de l'OIT (1998) et les principes directeurs de l'OCDE. En conséquence, une vérification continue de l'application et du respect des codes est nécessaire, selon les règles et normes de l'audit social.

d) Préoccupations environnementales à l'échelle planétaire : étant donné que les problèmes écologiques des entreprises ont des répercussions transfrontalières et qu'elles consomment des ressources venant du monde entier, les entreprises sont aussi des acteurs de l'environnement à l'échelle planétaire ; elles peuvent donc chercher à assumer leur responsabilité sociale au niveau national, régional, mais aussi au niveau international.

1.2.4. Parties prenantes de l'entreprise

L'illustration ci-après permet d'identifier clairement les différentes "parties prenantes" de l'entreprise.

On retient comme parties prenantes :

- **Les actionnaires** : apporteurs du capital financier, ils arrêtent la politique de production et de distribution des biens et services marchands et les financements, ensuite attendent d'en tirer profit.
- **Les travailleurs (ou le personnel)** : ils louent leur force de travail et leurs compétences techniques (leur savoir-faire) ; ils ont droit à un bon traitement matériel, financier et moral (éthique) afin de pouvoir continuer de mettre leurs compétences au service de l'entreprise. Ils constituent, avec le capital matériel, les "créateurs" de la richesse de l'entreprise.

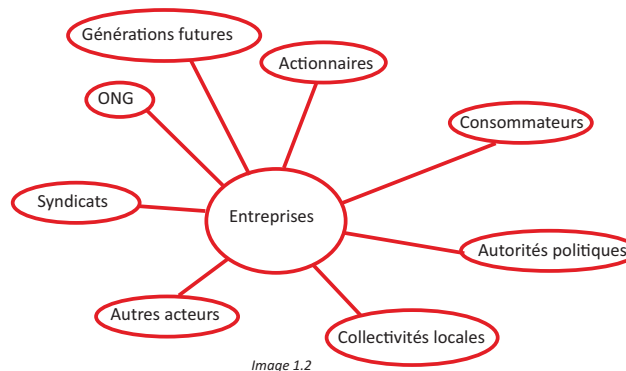


Image 1.2

Modifié à partir d'une illustration extraite de Vincent
COMMENNE, in *Responsabilité sociale
et environnementale : l'engagement des acteurs
économiques*, page 52.

- **les organisations représentatives des travailleurs (syndicats, comité d'entreprises, etc.)** : elles sont les porte-voix des travailleurs et, à ce titre, elles sont des partenaires de l'entreprise ; c'est pour cette raison qu'elles sont le symbole du partenariat social ;
- **les fournisseurs** : en fournissant à l'entreprise le capital matériel et les matières premières ou semi-ouvrées, ils lui permettent de produire les biens et services marchands "réputés" demandés par les clients, ou "proposés" à ces derniers si ce n'est pas eux-mêmes

qui les demandent. Une mention spéciale doit être faite pour les fournisseurs du capital financier autre que le capital social ; il s'agit des banques et autres institutions de financement des activités de l'entreprise. Elles ont un intérêt tout particulier à ce que les entreprises fassent des profits pour pouvoir leur rembourser les fonds empruntés.

- **Les clients ou consommateurs** : ils constituent la partie prenante la plus importante pour l'entreprise, parce que si elle n'existe pas, l'entreprise n'existera pas non plus ; et si elle existe, c'est elle qui "fait" la richesse de l'entreprise en lui achetant ses produits et services, aux prix convenus entre eux (loi de l'offre et de la demande, avec le prix d'équilibre). Ils ont des exigences de qualité et de constance dans la qualité ; ils ont également des exigences de normes et de constance dans les normes. L'entreprise, qui veut faire des profits de façon pérenne, est tenue de satisfaire les exigences des clients en qualité et en normes.
- **Les associations représentatives des consommateurs et/ou les ONG de défense des consommateurs (ou des producteurs)** : elles jouent des rôles identiques à ceux des syndicats et des représentants du personnel, en ce qui concerne les consommateurs (ou les producteurs).

Encadré 1.3. : Interview de l'Abbé André Quenum, Directeur de La Croix du Bénin

Quel doit être le rôle de l'Etat face à la corruption et l'assurance d'un développement humain durable ?

L'approche de la lutte contre la corruption, il faut l'oublier et parler de la lutte contre l'impunité. Car, la lutte contre la corruption est plus large et flatteuse.

La lutte contre l'impunité est ciblée et on peut voir les résultats. Les Etats-Unis et le Danemark ne sont pas plus vertueux que nous. Mais ils ont des critères clairs pour régler ces problèmes.

Au niveau du social, il y a toujours de l'interventionnisme. Lorsque quelqu'un est en faute, les interventions fusent de toutes parts. La responsabilité de l'Etat est d'instaurer un vrai Etat de droit, un système qui sanctionne tout le monde. La lutte contre la corruption sera secondaire.

Il y a une question de bonne rémunération et de justice sociale à régler. Et c'est l'Etat qui doit le faire. Il y a trop de disparités entre les gagne-petits et les gagne-gros. Cela entraîne la révolte des pauvres contre les riches et quels que soient les cas de problème entre les deux, le riche a toujours tort. Il faut changer l'image de ce pays où maintenant, c'est celui qui ne vole pas qui est mal vu. Il faut apprendre l'internalisation de l'Etat à tous. Car, l'Etat c'est chacun de nous.

Que devrait faire l'Etat à l'endroit des entreprises ?

L'Etat doit aider les entreprises à s'enrichir sans travailler pour l'Etat. Il faut réduire considérablement le nombre d'entreprises qui travaillent pour l'Etat. L'Etat doit créer l'environnement qui fait prospérer les entreprises et qui rend plus responsables les chefs d'entreprise. Et le rôle de l'Etat sera enfin un rôle de régulation.

Sources : Propos recueillis par Guy Constant EHOUMI, journaliste.

- **L'Etat** : C'est la puissance publique jouissant des droits régaliens consistant à organiser l'économie et à en surveiller le processus de fonctionnement afin d'éviter tout dérapage qui conduirait à la catastrophe économique. Il arrête et promulgue les lois qui régissent les conditions d'exercice des activités de production et de commercialisation des entreprises, ainsi que de celles des autres parties prenantes de l'entreprise (associés, fournisseurs, clients, personnel, collectivité, voire l'Extérieur en tant qu'agent économique au sens de la comptabilité nationale).
- **La Collectivité locale** : l'entreprise est installée sur un site qui relève de la juridiction administrative et politique d'une collectivité locale. La Collectivité locale joue le même rôle que l'Etat dans la sphère territoriale d'implantation de l'entreprise ; mais elle peut aller plus loin, parce qu'elle assume la responsabilité de bonne gestion économique, écologique et environnementale de la portion du territoire de sa juridiction administrative. L'Etat et la Collectivité locale sont les premiers et principaux garants de la qualité des produits et des normes de production et des produits sortis des entreprises et échangés sur les marchés. Ils veillent aussi au respect de l'éthique dans la production et dans la distribution des produits et services élaborés par l'entreprise.

Encadré 1.4. : Interview de M. Samuel Chaïnou, agent de la Sbee à Pobè

Quel rôle doit jouer l'Etat selon vous pour assurer la responsabilité sociale des entreprises ?

Le rôle de l'Etat est de contrôler la gestion des entreprises. Une société ne doit pas être laissée à elle-même. Des contrôles inopinés doivent se faire, ainsi la responsabilité sociale peut être garantie et être efficace.

Et que devrait faire le chef d'entreprise par rapport à la corruption ?

Le responsable d'entreprise ne doit pas laisser la maison libre. Il faut un contrôle rigoureux des caissiers et des guichetiers. Il doit voir les recettes journalières et faire des inventaires.

Lui-même doit être contrôlé. Il doit être exemplaire. Un responsable ne doit pas être celui qui contribue à la destruction de l'entreprise.

Sources : Propos recueillis par Guy Constant EHOUMI, journaliste.

- **L'environnement** : il est le réceptacle des activités de l'entreprise, les activités en amont et les activités en aval de la production. Autant en amont qu'en aval de la production, l'entreprise doit veiller à ce que l'environnement soit préservé de toute pratique qui le dégraderait.
- **Les générations futures** : La démarche participative prônée dans le concept du développement humain durable se conjugue avec la nécessité de ne pas compromettre les chances des générations futures à travers les choix des générations présentes. Etant donné que, par définition, les générations futures sont "à venir", il importe qu'elles soient représentées aujourd'hui. L'Etat ou d'autres instances de la société civile, qui représentent d'habitude l'intérêt collectif, devraient être responsabilisés pour sauvegarder les intérêts des générations futures. L'idée est que ces représentants des générations futures doivent veiller à ce que les ressources naturelles soient gérées de manière à ne pas leur transférer des dettes qui limiteront leur capacité à l'épanouissement de leur potentiel. Il peut s'agir de dettes environnementales ; mais il faut aussi contrôler le niveau des dettes économiques et sociales : les déficits en termes d'éducation et de santé dont souffre la jeunesse d'aujourd'hui constituent autant de handicaps pour le développement futur. Tout remboursement différé d'une dette obère les chances des générations futures et met en péril la durabilité du développement.

... L'idée est que ces représentants des générations futures doivent veiller à ce que les ressources naturelles soient gérées de manière à ne pas transférer aux générations futures des dettes qui limiteront leur capacité à l'épanouissement de leur potentiel

... Il peut s'agir de dettes environnementales ; mais il faut aussi contrôler le niveau des dettes économiques et sociales ?

Chacune des parties prenantes veille à ce que les produits soient fabriqués dans des conditions sociales et environnementales satisfaisantes, respectueuses de l'éthique et des droits humains ; c'est seulement dans ces conditions que le Développement Durable est possible et que l'entreprise y prend part effectivement.

Comme le laissent comprendre tous les développements faits jusqu'à présent, la RSE est plus facilement appliquée dans les grandes entreprises que dans les PME et les entreprises artisanales. Les grandes entreprises transnationales, pour se faire aider, se sont réunies en associations qui travaillent en permanence sur ces questions : c'est le cas en France de l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises), de l'AERES (Association des Entreprises pour la Réduction des Emissions de Gaz à Effet de Serre), de l'EpE (Entreprises pour l'Environnement), pour ne citer que celles-là. Par ailleurs, les Gouvernements de la plupart des pays développés et l'Union Européenne édictent des guides à l'attention de leurs entreprises. Cela ne veut pas dire pour autant que toutes les grandes entreprises, dans les économies développées, se conforment

spontanément aux mutations que requière la mise en œuvre en leur sein de la RSE : la résistance aux innovations ou changement "à la vie dure".

Tableau 1.1. : Attentes des parties prenantes en matière de la RSE

Parties prenantes	Concernant l'économie	Concernant l'environnement	Concernant le social
Clients/ consommateurs	Garantie, qualité, juste prix	Consommation aussi réduite que possible de ressources, respect de l'environnement et information	Ethique, commerce équitable, respect du droit social
Employés et syndicats	Equité sociale, rémunération	Respect de l'environnement local	Motivation, consultation interne, formation, développement, employabilité
Sous-traitants	Rémunération équitable, informations sur le développement et la pérennité de la collaboration	Définition claire des exigences sur les produits et les processus	Formalisations des exigences en matière de condition de production et des modes de contrôle et d'audit
Fournisseurs	Relations de partenariat long terme	Formalisation des spécifications techniques	Formalisations des exigences éthiques et déontologiques
Financeurs	Pérennité économique, besoin en fonds de roulement	Maîtrise des risques environnementaux et de leurs impacts financiers	Anticipations sur les besoins de reclassement afin de limiter les coûts
Distributeurs	Maîtrise des charges, concurrences	Réduction des déchets d'emballages, des transports. Prise en compte des aspects environnementaux	Développement de produits éthiques
Actionnaires et "propriétaires"	Résultats financiers	Ethique, maîtrise des risques. Anticipation et transparence	Maîtrise des risques liés à l'image, anticipation et gestion de crise
Pouvoirs publics	Contribution à la richesse nationale et locale	Respect de la réglementation	Respect réglementation en matière de droit du travail
Communautés locales et territoriales	Pérennité de l'entreprise	Information et transparence, réduction des nuisances	Prise en compte des attentes locales, participation à la vie locale. Acteur du bassin d'emploi
Concurrents	Benchmarks	Respect des règles de protection	Respect du droit de la concurrence, éthique, absence de dumping social
Assureurs	Charges de réparation	Maîtrise des risques	Accidents du travail, y compris des sous-traitants
Génération futures	Capacité à réaliser des projets économiques durables	Pouvoir disposer d'au moins la même qualité d'environnement que les générations passées	Développer le commerce équitable et une production éthique de droit social

Source : Complété à partir de MEDEF – Vademecum – “Entreprises et développement durable : Suivez le guide!” - mai 2006.

1.3. Emergence de la RSE dans certaines institutions et à travers les continents

Selon certains auteurs²⁵, la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, (RSE) dans "ses nouvelles formes" serait née aux Etats-Unis vers les années 1976 (donc il y a plus de 30 ans) et se serait étendue à l'Europe. Les grandes multinationales l'auraient transplantée dans leurs unités de production dans d'autres continents... Ces nouvelles formes se caractérisent par un regard que l'entreprise porte sur elle-même. Dans un premier temps, l'entreprise se pose la question des éventuelles nuisances que son processus amène pour la collectivité. Dans un second temps, elle s'interroge sur la manière dont elle pourrait contribuer activement au bien-être de la société au sens large et non plus seulement à celui de son personnel. Et dans ce second temps, elle développe une créativité qui va au-delà du caritatif traditionnel. Dans ces phases de diagnostic et de créativité, les entreprises impliquent de plus en plus les parties prenantes, c'est-à-dire d'autres acteurs économiques intéressés au comportement de l'entreprise. Le champ éthique propre aux entreprises s'entrecroise avec celui d'autres acteurs économiques²⁶.

Pour ATTARÇA et JACQUOT (2005)²⁷, la notion de RSE vient s'ajouter aux nombreux autres concepts que sont les entreprises citoyennes, le management sociétal, l'éthique des affaires et le développement durable, qui renvoient plus ou moins à la même idée que l'entreprise doit être considérée comme une institution sociale dont les activités s'inscrivent dans la vie de la Cité et donc responsable vis-à-vis de tous les autres acteurs de la société. A cet effet, les deux auteurs estiment que les sociétés modernes sont à la recherche de nouveaux repères face aux bouleversements qu'elles connaissent : menaces écologiques, mondialisations et globalisations des économies, etc. L'émergence de la thématique RSE ferait donc écho à l'évolution de la répartition des pouvoirs au sein de la société. Ils rejoignent dans cette logique BUCCHOLZ (1996) qui souligne qu'il y a une prise de conscience collective du fait que la performance économique ne conduit pas nécessairement au bien-être de la société et au progrès social à cause de la destruction de l'environnement,

Dans un premier temps, l'entreprise se pose la question des éventuelles nuisances que son processus amène pour la collectivité. Dans un second temps, elle s'interroge sur la manière dont elle pourrait contribuer activement au bien-être de la société au sens large et non plus seulement à celui de son personnel

²⁵ C'est le cas de Vincent COMMENNE, in Responsabilité sociale et environnementale : l'engagement des acteurs économiques, page 69, §2è.

²⁶ Vincent COMMENNE, in Responsabilité sociale et environnementale : l'engagement des acteurs économiques, page 69, §2è.

²⁷ Mourad ATTARÇA et Thierry JACQUOT, mai 2005, La représentation de la RSE : une confrontation entre les approches théoriques et les visions managériales

de l'insécurité dans le travail et des discriminations vis-à-vis de certains groupes sociaux.

Aussi, la RSE est-elle considérée comme un concept qui chevauche des approches similaires telles que la durabilité de l'entreprise, le développement durable de l'entreprise, la responsabilité sociale et la présence sociale de l'entreprise. Bien qu'il n'existe pas de définition universelle de la RSE, plusieurs pays, voire continents, la perçoivent comme une façon d'inviter le secteur privé à s'occuper des impératifs économiques, sociaux et environnementaux des activités²⁸. Ce nouveau concept se répand de plus en plus à travers le monde.

1.3.1. Emergence de la RSE dans certaines institutions

Selon ATIDEGLA (2005), ce n'est qu'après le vote, le 09 avril 1985, par l'Assemblée Générale des Nations Unies, des "Principes Directeurs pour la Protection du Consommateur (PDPC)" que les droits du consommateur ont été définitivement légitimés sous la forme de huit (08) droits fondamentaux que sont : le droit à la satisfaction des besoins essentiels, le droit à la sûreté des produits, le droit à l'information, le droit au choix, le droit à la représentation, le droit au recours, le droit à l'éducation et le droit à un environnement sain.

C'est sous la pression des ONG et à la demande de la société civile que le concept de Responsabilité Sociale de l'Entrepreneuriat a été introduit dans la philosophie "agir local, penser global" (René DUBOS). Il s'agit d'intégrer le contexte mondial (Développement Durable) dans la Réflexion Stratégique

La Déclaration du Millénaire a été suivie par la mise en place par l'Organisation des Nations Unies (ONU) d'une démarche dite du "Pacte Mondial". Cette Déclaration du Millénaire a introduit l'entreprise au cœur des actions en faveur du Développement Durable qui est lui-même un concept contenu dans le rapport Brundtland de 1987 et consacré au Sommet de Rio de Janeiro en 1992 (BIAOU, 2000 et 2005).²⁹ La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) a été à l'ordre du jour au Sommet de la Terre de Johannesburg en 2002 (dix ans après celui de Rio tenu en 1992) de l'ONU. C'est sous la pression des ONG et à la demande de la société civile que le concept de Responsabilité Sociale de l'Entreprise a été introduit dans la philosophie "agir local, penser global" (René DUBOS). Il s'agit d'intégrer le contexte mondial (développement durable) dans la réflexion stratégique.

²⁸ Responsabilité Sociale des entreprises : Guide de mise en œuvre à l'intention des entreprises canadiennes.

²⁹ Gauthier BIAOU (2000). Coopérer et agir autrement pour un mieux-être. Stratégie et actions du Centre Béninois pour le Développement Durable, Edition du Flamboyant (353 pages) et Gauthier BIAOU (2005). Dimensions sociales et économiques du développement durable. CIFRED et Centre des Publications Universitaires (285 pages).

Au niveau de l'Union Européenne, c'est au sommet de Lisbonne, en mars 2000, que la contribution de la RSE à l'atteinte de l'objectif stratégique fixé a été retenue, à savoir " devenir, d'ici à l'an 2010, l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale"³⁰. Les éléments constitutifs du concept de la RSE ont été développés par des Organismes interGouvernementaux ou régionaux comme le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE, *in Global Reporting, Initiative et Global Compact*), l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans sa déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale dont la première édition date de 1977³¹, la Banque Mondiale, l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) depuis ses premiers principes directeurs datant de 1976, l'Union Européenne depuis son premier livre vert en 2001, suivi d'autres directives entre 2001 et 2006. La Déclaration des principes sur les entreprises multinationales de l'OIT a été révisée en 2000 ; elle constitue le seul instrument universel, visant les entreprises multinationales, consacré aux questions d'emploi et de travail approuvé par les Gouvernements, les travailleurs (employés) et les employeurs. Ces deux objectifs sont d'encourager les multinationales à apporter des contributions positives au progrès économique et social, d'atténuer et de résoudre les problèmes que peuvent poser leurs activités (OIT, 2005).

... la Déclaration des principes sur les entreprises multinationales de l'OIT concerne aussi les questions d'emploi et de travail. Elle est approuvée par les Gouvernements, les travailleurs et les employeurs

.... Hum... je vois



Image 1.3

³⁰ UNION EUROPEENNE, In La Responsabilité Sociale des Entreprises, une contribution des entreprises au développement durable, introduction, §3è, page 4, Communautés européennes, 2002.

³¹ Marie Noëlle, in Coalition québécoise contre les ateliers de misère, n°8 (Bulletin d'information).

Selon HENAUULT³², le débat futile sur la non pertinence du Développement Durable pour les PME africaines considéré comme un luxe improductif de mimétisme occidental laisse désormais place à un combat utile endossé au plus haut niveau politique multilatéral africain (notamment aux niveaux de l'UEMOA et de la CEDEAO).

1.3.2. Emergence de la RSE à travers les continents

Il s'agit ici de passer en revue l'émergence de la RSE en Amérique du Nord, en Europe, en Asie, en Amérique Latine et en Afrique.

1.3.2.1. Emergence de la RSE en Amérique du Nord

Les premières actions dites de Responsabilité Sociale des Entreprises remontent à la fin du XIX^e siècle. Au cours de ce siècle, l'Etat établit les droits des travailleurs, édifie un système de protection sociale et prend un rôle accru dans le domaine de l'éducation et de la santé

Les premières actions dites de Responsabilité Sociale des Entreprises remontent à la fin du XIX^e siècle. Au cours de ce siècle, l'Etat établit les droits des travailleurs, édifie un système de protection sociale et prend un rôle accru dans le domaine de l'éducation et de la santé. A mesure que l'Etat providence s'édifie, le champ d'actions des entreprises est considérablement altéré ; les entreprises s'intéressent alors aux actions dites de philanthropie et de mécénat... Il faudra attendre les années 1960 pour que le débat portant sur la Responsabilité Sociale des Entreprises connaisse un véritable essor (GENDRON, 2000). Aux Etats-Unis, les entreprises étaient régulièrement attaquées pour discrimination à l'embauche, les pollutions occasionnées par leurs activités de production et la sécurité de leurs produits. On parlait alors de "responsabilisation de l'entreprise" (BERARD et MOFFET, 2004 : 27). C'est en 1962, avec la publication de *Freedom and Capitalism* par Milton FRIEDMAN que le terme "responsabilité sociale de l'entreprise" a véritablement émergé ; mais la seule Responsabilité Sociale de l'Entreprise était d'engendrer des profits pour satisfaire ses actionnaires et ses propriétaires.

Le milieu académique entame une réflexion sur la responsabilité sociale des entreprises, d'abord en termes de morale et d'éthique (*Business Ethics*), puis autour du lien contractuel qui lie l'entreprise au reste de la société (*Business and Society*) : l'entreprise se doit d'être socialement responsable si elle veut bénéficier d'une légitimité vis-à-vis de la société et continuer d'exister (GENDRON, 2000).

En 1984, Edward FREEMAN publie *Strategic management : a stakeholder approach*, revisitant ainsi la Responsabilité Sociale de l'Entreprise et la formulant en termes de stratégies. La Responsabilité Sociale de l'Entreprise

³² Georges HENAUULT, 2005, L'incontournable développement durable pour les PME subsahariennes : une indispensable stratégie de survie et de croissance.
<http://www.francophonie-durable.org/documents/colloque-ouaga-a3-henault.pdf>

à visée stratégique fait alors son entrée dans plusieurs entreprises nord-américaines.

1.3.2.2. Emergence de la RSE en Europe

La RSE a émergé en Europe de deux manières. La première fut une réponse des entreprises à des revendications émanant de la société civile, "gestionnaire" des conséquences dramatiques de la course aux profits au détriment de l'environnement et des partenaires sociaux (marrées noires, crise de la vache folle, dioxine, délocalisation, licenciements boursiers, scandales financiers, etc.). Forts de ce qui se passait aux Etats-Unis, de nombreux acteurs de la société civile ont "interpellé" de différentes manières le monde des grandes entreprises, à partir de 1980. Certaines entreprises ont alors commencé à modifier leur comportement, arrêtant les nuisances sociales ou écologiques dénoncées.

La seconde fut une exhortation des autorités publiques. L'Union Européenne a également donné une impulsion en la matière : en 1993, Jacques DELORS lançait un appel aux entreprises européennes pour lutter contre l'exclusion sociale ; en mars 2000, le Conseil Européen de Lisbonne a fait appel au sens de responsabilité des entreprises dans le domaine social pour les bonnes pratiques liées à l'organisation du travail, à l'égalité des chances, à l'insertion sociale et au développement durable.

1.3.2.3. Emergence de la RSE en Asie

En Asie, l'enjeu de la RSE a démarré seulement au début des années 1990. Ce processus a émergé avec l'arrivée en Asie des compagnies occidentales, elles-mêmes interpellées par des acteurs occidentaux sur les questions éthiques. Certes, ce phénomène a contaminé les entreprises asiatiques ; mais il faut comprendre qu'il y a nécessité d'adaptation ; car, en Asie (en dehors du Japon), les PME sont les entreprises les plus nombreuses, contrairement à la situation en Europe ou dans les Amériques où les transnationales sont dominantes.

1.3.2.4. Emergence de la RSE en Amérique Latine

A l'instar du processus suivi en Asie, l'enjeu de la RSE a démarré en Amérique Latine dans les années 1990 par l'action et l'influence des compagnies multinationales installées au cours de cette décennie. Ces compagnies ont apporté cette notion de leurs pays d'origine (USA ou Europe). Le concept s'est étendu rapidement et a été adopté par les grandes compagnies nationales et internationales ; avec les petites et micro-entreprises, l'adaptation est plus difficile.

La RSE a émergé en Europe de deux manières. La première fut une réponse des entreprises à des revendications émanant de la société civile... La seconde fut une exhortation des autorités publiques

1.3.2.5. Emergence de la RSE en Afrique

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise, en tant que concept, si elle est prise en compte, est le fait des très grandes entreprises transnationales venues s'implanter en Afrique³³.

En réalité, ce qui a préoccupé en Afrique, depuis les années 1960, ce sont les normes de qualité ; mais les initiatives endogènes en la matière sont rares. Avec la mondialisation, les directives relatives aux normes de qualité sont venues des institutions internationales de coopération régionale ou mondiale. Malgré l'importance de la RSE, elle est insuffisamment abordée dans le contexte africain, notamment à cause du fait de la très grande absence de l'Afrique dans le commerce mondial.

Malgré l'importance de la RSE, elle est insuffisamment abordée dans le contexte africain, notamment à cause du fait de la très grande absence de l'Afrique dans le commerce mondial

Pour corriger les inégalités existantes, l'Afrique du Sud s'est doté d'un corpus de règles et de principes destinés à promouvoir l'accession des populations historiquement défavorisées à la propriété et aux responsabilités économiques : c'est la politique du *Black Economic Empowerment*, avec toutes ses déclinaisons.³⁴

Le "*Black Economic Empowerment*" consiste en la participation d'entités noir-africaines à l'actionnariat de l'activité d'industriels étrangers en Afrique du Sud, mais également en l'intégration de dirigeants ou de cadres noirs dans la structure et en la formation du personnel, *via* le transfert de compétences. Il s'agit également pour les sociétés étrangères implantées en Afrique du Sud de favoriser les entreprises à participation noire pour ce qui est de l'achat des fournitures et matériels.

La nouvelle Afrique du Sud a également hérité d'un système d'éducation et de formation inadapté pour disposer d'une main-d'oeuvre qualifiée répondant à ses besoins. Enfin, le pays est particulièrement exposé au fléau du SIDA et continue d'être confronté à une criminalité élevée. Compte tenu de l'ampleur des besoins et de la difficulté des pouvoirs publics à y faire face, le niveau de l'engagement des entreprises, leur "responsabilité sociale", est devenu incontournable.

Au Bénin, très peu d'entreprises (publiques ou privées, nationales ou étrangères) assurent, leur ancrage social dans les communautés. Elles n'intègrent pas, la plupart du temps, les réalités locales dans le cadre de la

³³ ATIDEGLA A., 2005, *Etude sur la responsabilité sociétale des acteurs économiques*, février 2005, cité par VINCENT COMMENNE, in *Responsabilité sociale et environnementale l'engagement des acteurs économiques*, page 63.

³⁴ L'essentiel d'un marché : Afrique du Sud, Colloque Sénat-Ubifrance sur l'Afrique du Sud (12 octobre 2006), Le Chef de la Mission Economique de Johannesburg Chef des services économiques pour l'Afrique australe et l'Océan indien, juin 2006.

prospérité de leurs affaires et ne financent pas ou ne cofinancent pas la réalisation d'infrastructures de base.

Malgré cette absence des entreprises sur le terrain social, il ne se développe pas, comme au Nigeria voisin du Bénin, des relations conflictuelles entre elles et les communautés qui réclament une meilleure redistribution des bénéfices que génèrent ces entreprises implantées dans leurs localités.

Selon une étude menée dans le cadre de l'autoévaluation des pays pour le Mécanisme Africain d'Evaluation par les Pairs (MAEP) par le cabinet HOMO CONCEPTIO³⁵, volet gouvernance des entreprises, le faible engagement social des entreprises au Bénin tient particulièrement au harcèlement fiscal. Cette situation est plus accentuée chez les entreprises étrangères, dont la majorité trouve des voies pour contourner le fisc en rapatriant le maximum de leurs bénéfices, en recrutant à dessein des experts ou de collaborateurs des pays d'origine des entreprises, bien que cela leur revienne cher ; ou en achetant des matières premières des pays d'origine ou des pays d'où elles peuvent bénéficier d'énormes ristournes. De telles pratiques conduisent au relèvement des charges des entreprises à telle enseigne que leurs bilans ne dégagent plus suffisamment d'excédents à consacrer aux activités liées au développement socioéconomique des communautés où elles sont implantées.

Au plan environnemental, le Bénin a progressé au niveau de son arsenal juridique. Depuis la crise économique des années 80, il s'est efforcé de renforcer le cadre juridique et institutionnel de la gestion de l'environnement. L'environnement des entreprises au Bénin reste un facteur déterminant dans leur ancrage social. L'option politique prise par le Bénin et le choix de la libre entreprise témoignent d'une certaine volonté politique qui doit être accompagnée.

En effet, les récents documents de politique nationale rédigés en 2006 (Perspectives Décennales de Développement, les Orientations Stratégiques de Développement, le Document de Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté) ont tous mis amplement l'accent sur le développement durable, sur la promotion du respect de l'environnement et des écosystèmes, sur la solidarité et le social. Cette fois, le secteur privé, la société civile, qui comprennent tous les acteurs économiques et sociaux, ont pris activement part aux travaux.

... le faible engagement social des entreprises au Bénin tient particulièrement au harcèlement fiscal. Cette situation est plus accentuée chez les entreprises étrangères, dont la majorité trouve des voies pour contourner le fisc en rapatriant le maximum de leurs bénéfices

³⁵ Autoévaluation des pays pour le Mécanisme Africain d'Evaluation par les Pairs : volet gouvernance des entreprises, novembre 2006

En dehors du milieu universitaire et de celui de la consultance, les enquêtes menées auprès des administrations qui gèrent les entreprises publiques (ministères sectoriels ayant sous leur tutelle des entreprises ou offices d'Etat) et privées (institutions consulaires et conseils de gestion), ainsi qu'auprès des institutions qui les contrôlent ou qui interviennent dans le règlement des contentieux (dont les avocats et autres auxiliaires de Justice), ont révélé une ignorance assez répandue du concept de RSE au Bénin.

Il ressort de ce qui précède qu'en Afrique, la question de la RSE se pose de plus en plus, notamment avec la vague de délocalisation des grandes entreprises. Pourtant, la logique de RSE et de Responsabilité Sociétale des Acteurs Economiques (RSAE) n'est pas encore un concept connu et partagé dans les milieux des entreprises d'origine africaine. Pour ce qui concerne les PME locales, les préoccupations sont plutôt en termes d'approche de management de qualité, notamment dans le cadre des objectifs d'intégration régionale et d'insertion progressive des pays ACP dans l'économie mondiale tels que prévus par l'Accord de Cotonou. A peine 5% d'entre elles seraient engagées dans la démarche de certification, de normalisation et d'accréditation en référence aux normes ISO, en attendant que des dispositifs institutionnels adaptés soient mis en place. Les quelques rares cas où les entreprises sont informées de la RSAE ne font pas référence à des outils standardisés, mais plutôt à des dispositions internes propres à ces entreprises et qui encouragent quand même le dialogue entre les différentes catégories d'acteurs (ATIDEGLA, 2005).

Tu sais,... à peine 5% d'entre elles seraient engagées dans la démarche de certification, de normalisation et d'accréditation en référence aux normes ISO, en attendant que des dispositifs institutionnels adaptés soient mis en place



Image 1.4

1.4. Problématique de la corruption et de l'éthique en entreprise et leurs relations avec le DHD

Dans la littérature sur le développement durable, plusieurs auteurs ont attiré l'attention sur l'éthique et la déontologie, par opposition à la corruption, dans les comportements favorables à la production socialement convenable et correcte. Dans certains pays développés, des délégations d'éthique et de déontologie sont en réflexions permanentes aux fins de les aider à observer la rectitude.

1.4.1. Nature et ampleur de la corruption dans le monde

Dans le mensuel économique "Ouest-Afrique Economie" Soungalo KONE a montré que deux indicateurs, deux instruments de mesures utilisés par deux organismes différents, ont abouti à la même conclusion : d'une part, l'indicateur de développement humain (IDH) qui classe 175 pays, prend en compte les aspects fondamentaux du développement humain tant dans les pays riches que dans les pays pauvres, en s'intéressant particulièrement à l'espérance de vie, au niveau d'instruction et au revenu par habitant. D'autre part, l'indice de perception de la corruption, qui classe 102 pays, reflète pour sa part les perceptions de personnes bien informées sur l'ampleur de la corruption. Le rapport de **Transparency International** précise que "l'ampleur de la corruption reflète la fréquence des sommes d'argent offertes à des fins de trafic d'influence ou de vénalité, le montant des pots-de-vin et les entraves qui en résultent pour les entreprises". Il s'agit du croisement de données fournies par neuf institutions dont le Forum économique mondial, la Banque Mondiale, l'institut de développement et management, Pricewaterhouse Coopers, etc. Un groupe de 70 pays, dont beaucoup parmi les plus pauvres au monde, obtiennent moins de 5 points sur un score maximum de dix(10) dans l'indice. Dans ce rapport, le Botswana classé 24^{ème} avec un score de 6,4 devançant des pays comme la France (25^{ème}), le Portugal (26^{ème}), l'Italie(31^{ème}) et la Namibie (28^{ème}) avec un score de 5,7, font honneur à l'Afrique. Le Nigeria, géant et locomotive de l'Afrique de l'Ouest, figure au bas de l'échelle avec un score de 1,6, juste avant le Bangladesh qui est le dernier sur la liste. Au total, aucun des pays de l'Afrique de l'Ouest, dont le Bénin, n'est bien positionné dans le classement suivant le niveau de corruption, en dehors du Ghana qui se retrouve au milieu du tableau avec un score de 3,9.

... aucun des pays de l'Afrique de l'Ouest n'est bien positionné dans le classement suivant le niveau de corruption

Certains auteurs estiment que l'éthique relève essentiellement d'une logique utilitariste (MERCIER, 2004). Transposée au niveau de l'entreprise,

la finalité de l'éthique s'assimile à la recherche d'une plus grande rentabilité. L'éthique organisationnelle est alors perçue comme une source de profit et de rentabilité (MOUSSE, 1992 ; PERCQUEUR, 1989).

Par ailleurs, l'argument du "graissage des rouages administratifs" est faible, parce qu'il ne prend pas en compte le fait que l'agent corrompu peut créer une situation de pénurie artificielle, c'est-à-dire "**rouiller les rouages administratifs**" ou "**créer et allonger artificiellement les rangs**", pour pouvoir imposer un surcoût aux bénéficiaires potentiels. Ainsi, la corruption, acceptée comme correctrice d'une situation initiale inefficace, peut elle-même aggraver cette situation. Dans une large mesure, l'instabilité politique en Afrique, génératrice d'Etat de non-droit, est attribuée à la corruption (UMO, 1986). C'est pourquoi, il est facile de postuler que la corruption est nuisible au développement (SHLEIFE et VISHNY, 1993 ; BARDHAN, 1997; ALI et ISSE, 2000).

BLUNDO & al, (2003), dans leur livre intitulé "*La corruption au quotidien en Afrique de l'Ouest, approche socio anthropologique comparative : Bénin, Niger et Sénégal*", ont identifié nombre de comportements tels que (i) le mépris des usagers, (ii) la routine des pots-de-vin, (iii) la généralisation des commissions, (iv) le racket des policiers sur les routes et (v) le système des faveurs.



Image 1.5

Encadré 1.5 : Le chef de l'entreprise face à la corruption

1. Qu'est ce que la corruption ?

- 1-1- Corruption = Détournement, au profit d'intérêts privés, d'une influence liée à une position de pouvoir.
- 1-2- Corrupteur et corrompu : une relation dissymétrique.
- Le corrompu : détenteur du pouvoir de décision a, seul, le pouvoir de le monnayer
Véritable agent actif.
 - Le corrupteur : souvent placé en situation de se soumettre (racket) ou de se démettre
Agent passif

2. Eclairages

La corruption, comme tous les vices, part d'abord d'une vertu : la tolérance. Puis aussi de la résignation : "On n'y peut rien" ; avec une pointe d'orgueil : "je suis réaliste". Elle n'est pas seulement un vice, elle est une maladie ; elle prospère sur les pannes du système, sur la complication, comme les champignons sur le fumier. C'est pourquoi, pour décourager le corrupteur, il suffit de le juger aux actes. S'il complique (même sous couvert d'amélioration), s'en est un, de corrupteur, car tout ce qui grippe, coince, frotte, freine, donne le vertige, est à la fois relais et réserve de corruption. Pour trafiquer d'un service public, il faut intervenir dans sa marche au niveau exact de ses imperfections ; c'est si vrai qu'on pourrait même se servir de la corruption comme détecteur de pannes : là où elle apparaît, la mécanique est en défaut.

3. La corruption dans les affaires

- 3-1- Un phénomène universel : **Affaires** = intersection entre pouvoir et argent, public et privé
- 3-2- Un phénomène plus présent dans certains secteurs BTP et immobilier, armement, autorisation d'implantation, concessions de service public,
- 3-3- Un phénomène aggravé dans les économies "de rente".
- 3-4- L'équation³⁶ de la corruption : **C = M + P - T**

4- La corruption, de l'huile dans les rouages ?

- 4-1- Effets sur l'économie :
- Mésallocation des ressources (détournement d'une fraction significative)
 - Risque de déstabilisation
- 4-2- Effets sur l'entreprise :
- "Compétitivité" a contrario
 - Fragilisation externe (position légale, image)
 - Fragilisation interne (loyauté, cohésion)

Source : Abdesselam ABOUDRAR, in "Le Chef de l'Entreprise face à la corruption".

³⁶ C'est l'économiste KLITGAARD qui a posé la formule schématique suivante en ce qui concerne la corruption : **Corruption = Monopole + Pouvoir - Transparence.**

Encadré 1.5. : Le chef de l'entreprise face à la corruption (suite)

Que peut le chef d'entreprise face à la corruption?

- Appuyer le mouvement pour la moralisation de la vie publique et la transparence dans la vie économique :
 - Une justice et une administration saines
 - Des règles du jeu claires et égales pour tous.
- Œuvrer pour l'assainissement de son secteur d'activité :
 - Transparence des réglementations
 - Îlots d'intégrité
 - Coalitions anti-corruption
- Immuniser sa propre entreprise :
 - Rigueur et transparence
 - Sélection de l'encadrement
 - Code d'éthique
 - Devoir d'exemplarité

Îlots d'intégrité ou de transparence

Pacte volontaire engageant conjointement les concurrents au sein d'un même marché à s'abstenir de recourir à toute forme de corruption pour obtenir un contrat (= ABP : *Anti-Bribery Pact*).

NB : Ce pacte peut découler de l'initiative de l'Etat (ou d'un donneur d'ordre public) comme des opérateurs privés :

- a) Du Gouvernement ou de son agence d'exécution
 - Directive à tous agents de n'accepter ni demander de pots-de-vin
 - Exigence d'un engagement formel de tous concurrents à ne pas proposer ni donner de pots-de- vin
- b) De l'entreprise concurrente
 - Engagement signé par les responsables centraux et directs
 - Instructions claires aux employés de s'y conformer
 - Exigence de déclaration de toutes commissions promises ou services à une tierce personne en rapport avec le contrat.
- c) De l'institution internationale de financement
 - Accord pour prendre en compte dans l'évaluation des concurrents de leur souscription à l'ABP.

Source : Abdesselam ABOUDRAR, in Le Chef de l'Entreprise face à la corruption (Tiré de INTERNET, corruption_aboudrar.

La corruption couvre un domaine très large impliquant aussi bien le secteur public que le secteur privé (BARDHAN 1997 ; GERDES-Bénin, 1993 ; PROXIMITE, 1999). Par ailleurs, il est indéniable que l'éthique au sein de l'entreprise participe au développement durable : l'éthique et la corruption ne vont pas de paire. Néanmoins d'aucuns estiment que (Cf. HONLONKOU), dans le contexte de certaines régulations envahissantes des pays en développement, la corruption peut accroître l'efficacité économique. Cette pensée serait soutenue par la théorie selon laquelle dans un environnement de préexistence de politiques génératrices de distorsions où il est impossible d'atteindre l'optimum parétien³⁷, les politiques

³⁷ Lorsque tous les marchés sont en équilibre, WALRAS parle d'équilibre général. Cet équilibre est un optimum au sens de PARETO s'il n'est plus possible d'augmenter la satisfaction d'un individu sans réduire la satisfaction d'un ou de plusieurs autres individus. Wikipedia (http://fr.wikipedia.org/wiki/Optimum_de_Pareto), donne la même définition, selon ce site internet, un **optimum de Pareto** est un état dans lequel on ne

correctrices, en fait défailtantes, permettent d'aboutir à un optimum de second rang³⁸.

1.4.2. Problématique de la corruption et de la RSE au regard du DHD

“Dans une situation désastreuse, corruption et autres pots-de-vin peuvent bénéficier à la société et non pas seulement à leurs instigateurs”, ainsi s’exprimait Robert KLITGAARD, Doyen et professeur de développement et de sécurité internationale, dans son article “Subvertir la corruption” publié en juin 2000. La corruption est ainsi présente dans les domaines et lieux où convergent à la fois des intérêts économiques et bureaucratiques et où le contrôle est délité, confirmant ainsi les propos de CARTIER-BRESSON (2000)³⁹, qui désigne par “corruption administrative”, des situations où des fonctionnaires acceptent des pots-de-vin “pour permettre (à des entreprises) d’emporter un marché ou de s’assurer l’impunité après avoir fraudé le fisc”.

Mais un processus de Développement Humain Durable (DHD) bien conduit élargit les choix des individus, via l'expansion des capacités et des potentialités humaines (SEN, 1981)⁴⁰. Ce faisant, il permet non seulement d’engendrer la croissance économique, mais également de distribuer de façon équitable ses bénéfices et de renouveler l’environnement au lieu de le détruire (PNUD, 2000)⁴¹. De plus, un tel processus responsabilise les gens plutôt qu’il ne les exclut. Il ne saurait correspondre à la “situation désastreuse” dont parle KLITGAARD⁴² et dans laquelle la corruption pourrait avoir des effets favorables pour la société.

... un processus de Développement Humain Durable (DHD) bien conduit, élargit les choix des individus, via l'expansion des capacités et des potentialités humaines (SEN, 1981). Ce faisant, il permet non seulement d'engendrer la croissance économique, mais également de distribuer de façon équitable ses bénéfices et de renouveler l'environnement au lieu de le détruire (PNUD, 2000)

peut pas améliorer le bien-être d'un individu sans détériorer celui d'un autre. La notion d'optimum de Pareto permet de diviser en deux l'ensemble des états possibles de la société. On peut ainsi distinguer :

- ceux qui sont uniformément améliorables : il est possible d'augmenter le bien-être de certains individus sans réduire celui des autres ;
- ceux qui ne sont pas uniformément améliorables : l'augmentation du bien-être de certains individus implique la réduction du bien-être d'au moins un autre individu.

Ce sont ces derniers états que l'on désigne comme *optimaux au sens de Pareto*. Mais il ne s'agit pas nécessairement d'états optimaux socialement. Pour prendre un exemple extrême, l'état où toutes les richesses du monde appartiennent à un seul homme est un optimum de Pareto.

³⁸ Lorsque l'optimum de Pareto (premier rang) ne peut pas être atteint, l'optimum de second rang est la meilleure situation économique qu'il est possible d'atteindre.

³⁹ Jean CARTIER-BRESSON, 2000, *L'économie de la corruption*, in L'Observateur OCDE, décembre 2000.

⁴⁰ Amarsya Sen, 1981, *Ingredients of famine analysis: availability and entitlements*, Quarterly Journal of Economics, august 1981.

⁴¹ Rapport sur le Développement Humain, 2000, De Boeck Université, p.17.

⁴² Robert KLITGAARD, 2000, “Subvertir la corruption”, in Finances et Développement, juin 2000, pp. 2.

**La corruption ...
dénature les
programmes de lutte
contre la pauvreté en
faussant une
redistribution pro-
pauvre des ressources
publiques**

La corruption apparaît comme étant assimilable aux autres marchés où se rencontrent des intérêts de toutes sortes cherchant à optimiser leurs fonctions de profit ou d'utilité. Si, pour les entreprises, il s'agit de maximiser les profits, pour d'autres tels certains fonctionnaires de l'Etat, il s'agit de maximiser autant que possible leurs revenus illégaux. Mais la corruption qui est l'utilisation indue des règles et des procédures pour des intérêts particuliers est une des entraves fondamentales de la bonne gouvernance (RNDH-Burkina Faso, 2003). Elle est une opération frauduleuse et secrète. Elle altère par sa nature certains principes de base du DHD que sont la transparence et la responsabilité⁴³.

La nature de la corruption apparaît plus clairement dans les évaluations de ses nombreux coûts sociaux et économiques. Elle dénature les programmes de lutte contre la pauvreté en faussant une redistribution pro-pauvre des ressources publiques. Selon CARTIER-BRESSON (2000)⁴⁴, les dépenses publiques consacrées à l'enseignement primaire ont triplé dans la période 1991-1993 en Ouganda, sans que les taux d'inscription n'augmentent. Une enquête auprès de 250 écoles a montré que plus de 70% des dotations en capital pour l'éducation avaient été mal affectées.

Par ailleurs, même si toute corruption ne porte pas nécessairement atteinte à la croissance économique, il est formellement admis que la corruption réduit le montant global des investissements (MAURO, 1997)⁴⁵ et augmente le taux d'imposition des entreprises et des consommateurs de biens et services (WEI, 1997)⁴⁶ tout en fragilisant la sécurité des populations. La responsabilité des entreprises et des administrations publiques est donc engagée à l'égard de la société dans son ensemble. La responsabilité sociale est actuellement un concept de plus en plus répandu, essentiellement appliquée à l'entreprise dans la littérature contemporaine, d'où l'expression courante : Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE). Cette notion véhicule l'idée selon laquelle l'entreprise doit mener son activité lucrative de manière à satisfaire les attentes éthiques et légales des communautés environnantes.

Cette globalisation du rôle de l'entreprise l'amène davantage sur le terrain du DHD également compris comme intégrant à la fois, des transformations

⁴³ Une personne physique peut être considérée comme responsable d'un acte si elle a eu volonté et conscience de l'accomplir (c'est-à-dire qu'elle n'a pas été ni trop jeune, ni démente, ni contrainte, ni trompée) et ne soit pas justifiée par l'ordre de la loi, le commandement de l'autorité légitime, l'état de nécessité ou le consentement de la victime (Larousse, 1966).

⁴⁴ Jean CARTIER-BRESSON, 2000, *L'économie de la corruption*, in l'Observateur OCDE, décembre 2000.

⁴⁵ P. MAURO, 1997, *The effects of Corruption on Growth, Investment and Government Expenditure*, in ELLIOT, K. (ed), *Corruption and Global Economy*.

⁴⁶ S-J. WEI, 1997, *How Taxing is Corruption on International Investors?* NBER Working paper, n°6030.

éthiques, économiques, sociales et environnementales (ARNAND et SEN)⁴⁷. La RSE s'intéresse à la façon dont l'entreprise se comporte avec la personne humaine (les employés, les fournisseurs, les sous-traitants, les clients, les collectivités, etc.) qui est affectée par ses décisions.

Pour PALDAM (2000), l'existence de la corruption est un indicateur de la mauvaise gouvernance et, par "ricochet", devrait avoir un impact négatif sur le développement. Ce lien est généralement reconnu et plus ou moins facilement théorisé, mais rarement vérifié à l'aide des données empiriques, malgré la reconnaissance par tous que la corruption est répandue dans le monde (SHLEIFER et VISHNY, 1993). Cela est compréhensible dans la mesure où la corruption est un comportement caché et difficilement mesurable.

Dans son article, HONLONKOU (2003) utilise les résultats des efforts récents de mesure de la corruption et du développement pour essayer d'établir le lien entre la bonne gouvernance et le développement. Partant des causes de la corruption, il conclut que la corruption créerait systématiquement un surcoût. Pour lui, les pots-de-vin seront répercutés sur les prix de revient et les prix de vente des produits et peuvent donc entraîner une hausse généralisée des prix et des revenus. Ainsi, selon l'auteur, si les niveaux des pots-de-vin ne sont pas stabilisés et que les corrupteurs, anticipant une hausse généralisée des prix, augmentent constamment le niveau de leurs exigences en matière de pots-de-vin, la hausse des prix et des revenus qui en résultent contribuera à accélérer l'inflation.

HONLONKOU (2003), cite AL-MARHUBI (2000) qui a présenté plusieurs autres raisons qui rendent plausibles le lien positif entre la corruption et l'inflation. Dans les pays corrompus, où la fuite des capitaux, les coûts d'évasion et de collecte fiscales sont élevés, les Gouvernements peuvent utiliser le seigneurage⁴⁸, c'est-à-dire la taxe d'inflation comme source de revenus. Il conclut donc que les entreprises peuvent répondre à la corruption en passant dans l'informel, c'est-à-dire l'illégalité, obligeant leur Gouvernement à s'appuyer plus sur la taxe d'inflation comme source de revenus. Toutefois, l'auteur précise qu'on peut estimer que la corruption n'est pas toujours génératrice d'inflation. Dans le cas de "corruption avec vol", le prix de revient du produit peut être réduit. C'est généralement le cas à la douane où selon la "catégorisation" opérée par le douanier, la taxe payée par un agent économique peut être considérablement réduite.

... l'existence de la corruption est un indicateur de la mauvaise gouvernance et, par "ricochet", devrait avoir un impact négatif sur le développement

... les pots-de-vin seront répercutés sur les prix de revient et les prix de vente des produits et peuvent donc entraîner une hausse généralisée des prix et des revenus

⁴⁷ S. ARNAND et A. SEN, 1995, *Sustainable Human Development : concepts and priority*, PNUD, 1995.

⁴⁸ Le seigneurage est la frappe de la monnaie pour satisfaire les dépenses du Gouvernement quand les revenus d'impôts sont insuffisants.

... il existe une corrélation positive entre l'inflation et l'indice de corruption (ICOR). Les économies des pays les moins corrompus sont les moins inflationnistes

Ces exemples montrent, selon l'auteur, la difficulté d'établir le sens de la relation entre l'inflation et la corruption de façon non ambiguë, d'autant plus que le sens de ce lien est susceptible d'être influencé par d'autres éléments de l'environnement économique tels que les interventions des pouvoirs publics. Néanmoins, il est permis, *a posteriori*, d'émettre une hypothèse sur le type de corruption qui domine selon le sens de cette relation.

Par ailleurs, HONLONKOU (2003) précise que le lien entre la corruption et la croissance économique est également une question empirique. Il cite SHLEIFER et VISHNY (1993) qui affirment qu'il existe des observations soulignant qu'un niveau de corruption élevé est associé à de faibles niveaux d'investissements publics et privés, ce qui montre que la corruption entrave le développement économique (WORLD BANK, 1992).

Dans son étude empirique, HONLONKOU (2003) a appréhendé la mesure de la corruption par un indice de perception de la corruption (ICOR)⁴⁹ élaboré sur une base annuelle. L'étude utilise certaines statistiques disponibles sur les indicateurs de performance économique et les indices de corruption pour vérifier les relations suggérées ci-dessus à l'aide des coefficients de corrélation (MONGA, 1972 et KOUTSOYIANNIS, 1991).

Les résultats empiriques de HONLONKOU (2003) montrent qu'il existe une corrélation positive entre l'inflation et l'indice de corruption (ICOR). Les économies des pays les moins corrompus sont les moins inflationnistes. Etant donné qu'il existe des valeurs d'inflation extrêmes, cette relation est mieux reflétée par le coefficient de rang de SPEARMAN. Ces résultats concorderaient avec ceux d'AL-MAHRUBI (2000), qui a utilisé des modèles économétriques pour montrer qu'un niveau d'inflation élevé est lié à un niveau de corruption élevé.

Globalement, suivant les résultats de HONLONKOU (2003), il n'y aurait pas de relation entre la croissance économique et la corruption. Mais lorsque l'analyse est faite par niveau de développement, il se dégage un coefficient de corrélation positif et significatif entre le taux de croissance économique annuel et le niveau de l'ICOR pour les pays à développement humain moyen. Cela concorderait avec les résultats de MOHTADI et ROE (2003), qui suggèrent une relation en U entre la croissance économique et la corruption, suivant la relation inverse entre la corruption et l'efficience.

Pour leur part, KAHOUI et SOSSOU, ont présenté dans leur étude "Analyse de l'allocation et de la performance des dépenses publiques au Bénin : Cas

49 L'organisation non Gouvernementale Transparency International a conçu et construit cet indicateur. La méthodologie de construction de l'indice a été proposée par Johann Graf Lambsdorff de l'Université de Göttingen

des dépenses d'éducation et de santé ⁵⁰, les impacts de la corruption sur les résultats de ces deux secteurs et ont conclu que la corruption était un handicap à l'efficacité des dépenses publiques et donc qu'elle agissait négativement sur la Stratégie de Réduction de la Pauvreté et le Développement Humain Durable.

L'adhésion au concept RSE suppose la mise en place d'une politique de lutte contre la corruption au sein de l'entreprise. Une entreprise qui bannit de ses agissements la corruption, tant à l'interne qu'à l'externe participe à une bonne gouvernance et donc au DHD.

1.4.3. Questionnements

La "responsabilité sociale" est la prise de conscience entraînant la prise en charge volontaire, par une personne physique ou morale, des conséquences de ses propres actes sur son environnement naturel ou social. Elle fait partie des trois valeurs centrales de l'écologie politique, à côté des principes de "solidarité" et "d'autonomie" et suppose des mécanismes institutionnels efficaces qui systématisent le lien entre les actions et décisions avec leurs conséquences. Il s'ensuit les interrogations ci-après :

- La RSE est-elle une notion légitime et justifiable ? Par quels arguments doctrinaux, sociologiques, philosophiques ou économiques peut-on la faire accepter de manière convaincante, notamment auprès des entreprises ? Cette double interrogation pourrait être abordée en même temps ou avant que soient appréhendées l'existence et la consistance de la RSE au Bénin, notamment à travers l'introduction de cette notion dans les instruments juridiques, les dispositifs procéduraux et les stratégies de développement, de croissance économique et de réduction de la pauvreté.
- Le paradigme du DHD est-il compatible avec la notion de RSE ? Les perspectives du DHD et de l'éthique qui composent la grille d'analyse à la RSE amèneront à s'interroger sur la compatibilité de cette dernière avec le concept du DHD et avec la mission purement économique de l'entreprise.
- Quelle particularité les perspectives d'éradication de la corruption et de réalisation du développement humain durable confèrent-elles à la problématique de la responsabilité sociale de l'entreprise ? Pour répondre à une telle question, il sera nécessaire d'explorer les

... la corruption sur les résultats de ces deux secteurs et ont conclu que la corruption était un handicap à l'efficacité des dépenses publiques et donc qu'elle agissait négativement sur la Stratégie de Réduction de la Pauvreté et le Développement Humain Durable

⁵⁰ PNUD- Bénin, avril 2007

principaux cadres conceptuels et réglementaires dont le Bénin dispose dans ces domaines. Au Bénin, l'environnement institutionnel et réglementaire de lutte contre la corruption est très riche et varié. Mais tout ce qui est entrepris par l'Etat dans ce sens s'adresse exclusivement à ses agents, aux fonctionnaires des administrations publiques. Ne serait-il pas bénéfique pour toute la communauté que des réflexions soient menées sur cette perception de la lutte contre la corruption et que d'autres mesures soient envisagées ?

- Quel est le diagnostic en matière de RSE, d'éthique et de DHD au Bénin ? Le décideur socialement responsable aura besoin d'un état des lieux qui situe les responsabilités quant au respect de l'éthique dans le processus de développement actuel du pays.

1.5. Compatibilité de la RSE avec l'économie libérale et avec la lutte contre la corruption.

D'une manière générale, Il ressort de ce chapitre que la réflexion sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), en rapport avec la corruption et le développement durable, connaît une diffusion et un consensus progressif à travers le monde entier, mais sa maîtrise conceptuelle et sa mise en œuvre sont moins fortes en Afrique que partout ailleurs. Au Bénin comme dans le reste de l'Afrique subsaharienne, il est nécessaire de s'interroger sur la connaissance de la RSE tant sous son appellation mondiale « RSE », que par rapport à son contenu sémantique qui peut ne pas être étranger aux aspirations des populations. Elle pourrait constituer une solution appréciable aux efforts menés en faveur du « Développement Durable » et l'étude de sa compatibilité avec la vision libérale du fonctionnement de l'économie marchande reste opportune, puisque la RSE pourrait devenir obligatoire et dénaturer la vocation principale de l'entreprise. Ce caractère volontaire, noté dans les pays développés, est essentiel et pourrait inspirer le Bénin pour conforter l'entreprise dans la conception de sa mission primordiale, celle de produire en vue de générer des profits pour ses propriétaires. La nouveauté introduite par la RSE est la nécessité d'encadrer cette quête de profit dans des limites et des modes productifs qui minimisent à la fois la corruption et les nuisances environnementales et sociales.



L'entreprise est un tout qui devrait intégrer la dimension économique et les dimensions sociale et environnementale ; la séparation des trois dimensions n'est plus admise car, si l'économique produit des conséquences sociales, le social et l'environnemental en eux mêmes, sont à la fois des conditions et des résultats de l'activité économique. Si tout ceci est vrai en ce qui concerne les relations de l'entreprise avec son milieu d'implantation ou d'influence, il ne faut pas perdre de vue que le social comprend également les conditions de vie et de travail de son personnel.

Pendant longtemps, l'entreprise n'a eu qu'une finalité financière (le profit) qu'elle tente de satisfaire à partir d'une bonne exécution de sa fonction économique (satisfaction des demandes de la clientèle). Le concept de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) vient élargir et obscurcir cette vision de l'entreprise en l'amenant à intégrer dans ses stratégies, des préoccupations environnementales et sociales. Les préoccupations sociales dont il est question peuvent être scindées en deux grandes parties : la responsabilité sociale externe (à l'égard des communautés humaines riveraines) et la responsabilité sociale interne (à l'égard du personnel).

2.1. Responsabilité sociale externe de l'entreprise

Les réflexions modernes qui se sont penchées sur les interactions de l'entreprise avec son environnement ont insisté sur le rôle social, la responsabilité sociale de l'entreprise vis-à-vis des groupes sociaux externes. Il s'agit de responsabilités nouvelles, récentes en ce sens qu'elles sont explicitement et mondialement reconnues ces dernières années. Il est donc opportun d'évaluer leur niveau d'internalisation dans les stratégies des entreprises au Bénin.

2.1.1. Connaissance de la RSE par les entreprises

D'une façon générale, le concept de responsabilité sociale des entreprises n'a pas encore bien pénétré le tissu productif du Bénin. En effet, 70 entreprises sur 304 ont déclaré avoir entendu parler de ce concept, soit un taux de "pénétration" global de 23,0%. Ainsi, la responsabilité sociale des entreprises apparaît comme un concept nouveau pour les entreprises opérant au Bénin. Ce résultat est corroboré par le fait que seulement 19,1% des entreprises sont inscrites très récemment (35% il y a moins de cinq ans seulement) dans cette logique, c'est-à-dire la logique de la responsabilité sociale des entreprises.

Les disparités de connaissance du concept sont assez importantes, selon la taille de l'entreprise. Environ 14% des micro-entreprises sont informées du concept RSE, contre 23,5% et 51,1% respectivement des petites et des moyennes entreprises. Les disparités sont notées aussi selon le statut juridique de l'entreprise (graphique 2.1). A ce niveau, il est surprenant de constater la faible connaissance du concept dans les sociétés d'Etat et les offices (9,1%).

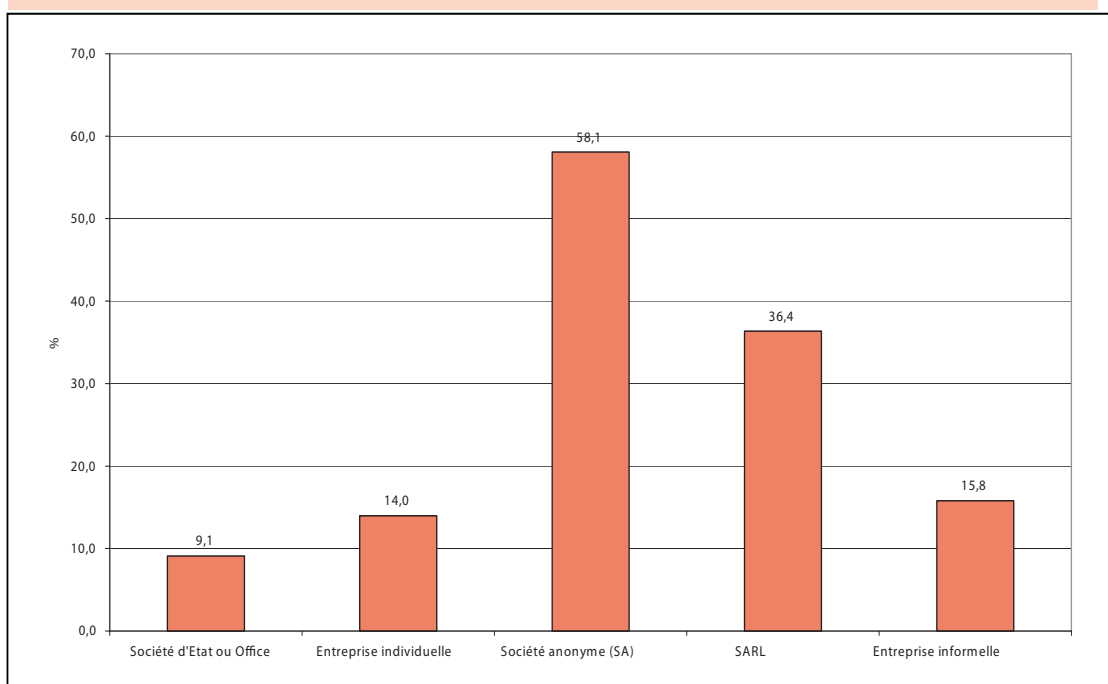
Ce résultat pourrait faire penser à une insuffisante communication sur la RSE. Un important travail de communication orienté vers les entreprises aurait pu permettre à ces dernières de comprendre qu'en adoptant un comportement RSE, elles s'inscrivent dans la logique du développement durable qui aide à renforcer les entreprises et à assurer leur pérennité.

La responsabilité sociale externe concerne les relations de l'entreprise avec ses parties prenantes telles que les communautés riveraines, les clients, les fournisseurs, les sous-traitants, les actionnaires, l'Etat, ...



Image 2.1

Graphique 2.1. : Connaissance de la RSE selon la forme juridique de l'entreprise



Source : Resultats de l'enquête menée par l'INSAE en 2007

2.1.2. Perception des entreprises et de leurs parties prenantes

Après une présentation globale de la perception de la notion de la RSE, la perception de certaines dimensions a été analysée. Il s'agit en particulier de la mission de l'entreprise, de la formation du capital humain, de la démocratie et des droits fondamentaux de l'homme. La perception des chefs d'entreprise de l'avenir de la RSE au sein des entreprises a été également étudiée.

2.1.2.1. Perception de la notion de la RSE

La notion de la RSE varie suivant les catégories d'acteurs de la responsabilisation sociale. Les perceptions des entrepreneurs, des représentants de la société civile et des collectivités locales seront successivement passées en revue.

Ce que pensent les entrepreneurs

La notion de responsabilité sociale des entreprises est perçue différemment par les entreprises au Bénin. 29,5% des entrepreneurs pensent que la RSE englobe les dimensions sociale, sociétale et environnementale du

développement. En effet, pour ce groupe, une entreprise assure sa responsabilité sociale lorsqu'elle : (i) intègre volontairement des stratégies sociales et environnementales à ses activités lucratives, (ii) fait des gestes caritatifs ponctuels en faveur des groupes défavorisés ou en difficulté, (iii) entretient un réseau de liens étroits avec toutes les parties prenantes au moyen d'assistance et/ou de dons. Ce groupe comprend 51,2% de micro entreprises ; 43,9% de petites entreprises et 4,9% de moyennes entreprises.

Dans une moindre proportion, un autre groupe (26,3% des entreprises), perçoit la RSE comme une façon d'intégrer volontairement des stratégies sociales et environnementales aux activités lucratives de l'entreprise. Ce groupe est constitué de 41,1% de micro-entreprises, de 27,4% de petites entreprises et de 31,5% de moyennes entreprises.

Un troisième groupe, constitué de 22,3% des entreprises, perçoit la RSE comme étant des gestes caritatifs ponctuels en faveur des groupes défavorisés ou en difficulté. Sa composition selon la taille des entreprises se présente comme suit : 46,8%, 38,7% et 14,5% respectivement de micro-entreprises, de petites entreprises et de moyennes entreprises.



Image 2.2

Le quatrième groupe d'entreprises (18,0%) perçoit la RSE comme une manière d'entretenir un réseau de liens étroits avec toutes les parties prenantes au moyen d'assistance et/ou de dons. Ce groupe est composé de 34,0% de micro-entreprises, de 52,0% de petites entreprises et de 14,0% de moyennes entreprises.

prendre en charge la scolarisation et la santé des enfants. Elle sous-entend aussi la prise en compte du capital culturel des localités où sont implantées les entreprises et de l'environnement non seulement au sein de l'entreprise mais aussi dans les critères de passation de marchés publics. Aussi, les collectivités locales pensent-elles que malgré le caractère volontaire de la RSE, il faut qu'elle leur soit imposée, car la recherche exclusive de profits au détriment des nuisances est la priorité de leurs interventions.

Encadré 2.1. : Ce qu'il faut faire contre la corruption dans les entreprises et dans l'administration selon Raphiou Toukourou, Président du Conseil économique et social

Il n'y a pas de corrompu sans corrupteur et vice versa. Mais le corrompu se trouve au niveau des centres de décision. C'est la raison pour laquelle la volonté pour combattre la corruption doit émaner de ce niveau, car, quand le décideur refuse de prendre, on ne peut pas le forcer à accepter ce qu'on lui donne. L'effort qui nous est demandé est donc un effort moral. Il faut gagner sa vie, mais il faut la gagner de façon honnête. Il faut faire preuve de conscience professionnelle et d'éthique. Cette attitude pourra nous aider à nous débarrasser de la corruption.

Source : Propos recueillis par Guy Constant EHOUMI, journaliste.

La perception des collectivités locales touche plusieurs aspects de la RSE. En dehors des conséquences déjà citées, les collectivités locales ont mis en relief le problème de salaire non-motivant qui crée aux travailleurs de ces entreprises, des difficultés de prise en charge de la scolarisation et de la santé de leurs enfants.

Le deuxième aspect est le brassage culturel créé par l'installation de nouvelles entreprises dans certaines localités. Les collectivités locales ont soutenu que l'installation de nouvelles entreprises dans certaines localités crée un brassage de cultures qui bouleverse les connaissances, les habitudes et les pratiques socioculturelles (traditionnelles) des autochtones. Elle entraîne aussi quelques actes de perversion (prostitution) favorisée par l'isolement de jeunes migrants.

Le troisième aspect est celui de la non-prise en compte de l'environnement dans les critères de sélection des entreprises lors des passations de marchés publics. Les collectivités locales pensent aussi que les études d'impact environnemental ne sont que de simples formalités. Ainsi, plus que les entreprises, ce sont les structures de l'Etat qui sont vues aussi comme socialement non-responsables.

2.1.2.2. Perception de la mission de l'entreprise

La mission de l'entreprise peut également être perçue de différentes manières en fonction de la catégorie socioprofessionnelle. Les perceptions des entrepreneurs, des représentants de la société civile et des collectivités locales seront examinées pour en déceler les spécificités éventuelles.

Ce que pensent les entrepreneurs

De l'avis de la majorité des responsables d'entreprise (77,1%), la mission de l'entreprise va au-delà de la traditionnelle mission qui consiste à faire des profits pour ses propriétaires. La mission de l'entreprise consiste par exemple aussi à créer des emplois. Une forte minorité des entreprises (41%) est d'accord avec cette assertion, même avec des nuances favorables à leur responsabilité sociale. Ainsi, 30% des entreprises pensent que leur responsabilité de créer des emplois devrait être complétée par plus de responsabilité à l'égard des communautés environnantes ; les 11% restant estiment qu'elles devraient compléter cette responsabilité par plus de responsabilité environnementale et de redevabilité aux communautés environnantes. La majorité des entreprises (59,2%) estime que cette création d'emplois devrait être faite de manière indirecte. Au total, tous les responsables d'entreprise sont conscients de ce que la création d'emplois est une de leur responsabilité et elle doit être assumée concomitamment avec les autres responsabilités sociales et environnementales.

En dehors des missions traditionnelles de l'entreprise, les autres domaines d'intervention de l'entreprise tels que perçus par les chefs d'entreprise sont par ordre hiérarchique : la préservation de l'environnement, la scolarisation des enfants, le soutien aux hôpitaux, les actions en faveur des défavorisés, l'alphabétisation des adultes et la bonne gouvernance. Ce classement varie légèrement selon la taille de l'entreprise. Dans tous les cas, la préservation de l'environnement et la scolarisation des enfants occupent les deux premières places quelle que soit la taille des entreprises et la bonne gouvernance est la dernière des préoccupations des micro et petites entreprises et la cinquième chez les moyennes entreprises.

Selon les organisations de la société civile

Selon les organisations de la société civile, **“une entreprise, au-delà des salaires, doit prendre en compte les autres aspects de la vie de ses employés”**. Elle doit s'intéresser un tant soit peu à l'environnement dans lequel elle s'est installée. A ce sujet, la société civile a reconnu que certaines entreprises font déjà l'effort de certaines initiatives sociales et de ce point de vue méritent félicitations et encouragement. Elles ont mentionné que les syndicats font beaucoup pour la bonne marche de l'entreprise : **“dans toute entreprise il y a des syndicats pour l'épanouissement de la démocratie”** et **“Démocratie dans une entreprise égale bonne gouvernance. Une entreprise épanouissante est une entreprise où règne la démocratie”**.

La mission de l'entreprise consiste ... aussi à créer des emplois. Une forte minorité des entreprises (41%) est d'accord avec cette assertion...



Image 2.4

2.1.2.3. Perception de la formation du capital humain

Selon les entreprises, la formation du capital humain est du ressort des deux secteurs public et privé, ce qui correspond à la réalité béninoise, car les structures de formation à tous les niveaux sont aussi bien du secteur public que du secteur privé. 66% des entreprises qui expriment leur opinion dans ce sens s'inscrivent dans la vision d'un partenariat secteur public / secteur privé pour une meilleure couverture des besoins en formation de la population. Toutefois, selon elles, cette vision crée des problèmes lorsque, dans un contexte de réduction de la pauvreté, le Gouvernement décide de rendre gratuite, l'éducation primaire et maternelle. Les enfants qui évoluent dans le système privé n'ont pas la chance de bénéficier de ces mesures.

Selon les entreprises, la formation du capital humain est du ressort des deux secteurs public et privé, ce qui correspond à la réalité béninoise, car les structures de formation à tous les niveaux sont aussi bien du secteur public que du secteur privé

Ensuite vient la perception selon laquelle l'Etat seul devrait assumer cette responsabilité. Environ 26% des entreprises s'inscrivent dans cette vision qui cadre mieux avec les objectifs de réduction de la pauvreté. En effet, compte tenu du rôle important que joue la formation du capital humain dans la réduction de la pauvreté et dans un souci d'équité, l'Etat devrait assurer la formation de tout le monde et faire bénéficier à tous les enfants des mêmes avantages. Enfin, 8% des entreprises estiment que seul le secteur privé devrait s'occuper de la formation du capital humain.

Les responsables d'entreprise estiment que leurs unités de production doivent s'impliquer davantage dans la promotion de la démocratie (88% en moyenne), de l'Etat de droit (87% en moyenne), des droits humains fondamentaux (89% en moyenne), des libertés politiques et civiques (85% en moyenne) et de l'équité (lutte contre la pauvreté, les inégalités et l'exclusion : 88% en moyenne).

Il est difficile de dire que, dans un proche avenir, ce concept gagnerait du terrain au sein du tissu productif du Bénin. Pour preuve, dans 79% des entreprises les entrepreneurs estiment que la promotion de la RSE est difficile pour les raisons suivantes : le manque d'argent, le manque de moyen et de volonté, le ralentissement des affaires, le manque de volonté des jeunes de travailler. Par contre, pour 21% des entreprises, l'espoir est permis car elles sont persuadées que le concept de la RSE gagnerait du terrain pour diverses raisons : avantages de la démarche, action du Gouvernement, prise de conscience et bonne gestion, action de communication, appui à la croissance et au développement, contribution à la réduction de la pauvreté, etc.

Encadré 2.2. : Exposition aux produits chimiques

Un état des lieux sur le risque toxique dans les laboratoires biomédicaux du CNHU-HKM de Cotonou, en vue d'améliorer les dispositions préventives existantes, a permis de noter que : plusieurs produits chimiques à risque toxique élevé sont manipulés dans les laboratoires du CNHU. 58% des agents ont une mauvaise connaissance du risque toxique auquel ils sont exposés. Plus de la moitié d'entre eux ont une prévention individuelle inadéquate. Les moyens de protection collective existants sont insuffisants. 42% des agents signalent des symptômes dermatologiques, cutanés et ORL contre 22% pour les symptômes respiratoires. Le niveau de risque est inacceptable pour les effets locaux cutanés, oculaires et respiratoires ainsi que pour les effets systémiques cutanés et respiratoires.

Source : Etude du Dr. Antoire Vikkey HINSON, Médecin du travail, 2007.

2.2. Responsabilité sociale interne de l'entreprise

L'ampleur des conséquences des accidents de travail et des maladies professionnelles constitue depuis longtemps un motif de préoccupation sur les lieux de travail, d'où la nécessité d'adopter des mesures de prévention. La prévention est l'ensemble des dispositions prises ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise et à tous les niveaux en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail. Le concept de prévention a connu une évolution dans le temps : de l'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT), il est passé à la prévention durable.

Afin de parvenir à cette prévention, il faut un dialogue entre les différentes instances de l'entreprise et parfois hors de l'entreprise puisqu'il faut aussi s'intéresser à l'environnement immédiat de l'entreprise. Il est acquis par tradition sociale que le dialogue et la participation composent le meilleur remède contre les tensions économiques, sociales et politiques dans une entreprise. En effet, dans un monde confronté à des crises de diverses natures, la vie ou la simple survie n'est possible sans coopération dont le dialogue et la participation sont les substrats.

2.2.1. Dialogue social : quelle définition ?

C'est dans cette optique que les fondateurs de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), compte tenu des efforts qui sont à la base de sa création, ont décidé de faire de cette organisation, une organisation foncièrement tripartite. Dans son procédé, la coopération tripartite correspond à la situation dans laquelle trois partenaires à savoir le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, exerçant chacun des fonctions spécifiques en toute autonomie et ayant parfois des intérêts ou positions fondamentalement opposés, se concertent, négocient pour parvenir sur les

plans économique et social, à s'entendre sur l'essentiel parce que recherchant avant tout à sauver l'intérêt général.

Encadré 2.3 : Exposition à la poussière de farine de blé

Une étude sur la Prévention des allergies respiratoires professionnelles liées à l'exposition à la poussière de farine de blé : Cas de 05 boulangeries a donné les résultats ci-dessous.

Les procédés et pratiques générateurs d'importantes poussières selon les travailleurs sont : le fleurage (88%), la vidange des sacs à farine dans le pétrin (80%), l'usage du balai pour le nettoyage (41,2%) et le pétrissage (19,6). Seulement 17,6% des travailleurs ont déclaré avoir un matériel de protection individuelle (demi-masque filtrant hélas inapproprié) et seul 2 % de ceux qui en disposent l'utilisent effectivement. En effet, 60% des travailleurs ont évoqué comme motif de la non-disponibilité / non utilisation du matériel de protection individuelle, l'absence de dotation de ce matériel par l'employeur et 20% ont signalé soit l'inconfort lors de son utilisation, soit ne pas sentir de gêne à la poussière au cours du travail. Les symptômes dont se plaignent souvent les travailleurs sont : éternuement (82,4%), rhume/écoulement nasal (58,8%), toux (37%) et bronchorrhée (27,5%). L'étude a retrouvé chez les travailleurs les maladies ORL et respiratoires suivantes : rhinite (19,6%), asthme (5,9%) et bronchite (3,9%) (MIYIGBENAN P., 2006).

Source : Etude du Dr. Antoire Vikkey HINSON, Médecin du travail, 2007.

S'entendre pour résoudre les problèmes au quotidien, s'écouter, se parler, trouver des compromis sur l'organisation du travail, les conditions de travail, ..., voilà des fonctions dévolues au dialogue social et qui paraissent bien naturelles dans le champ clos d'une entreprise. Pourtant, il arrive que le dialogue ne passe plus. Tout devient conflit. Direction, représentants du personnel, encadrement, opérateurs ne parviennent plus à expliquer leur point de vue ni à entendre celui de l'autre. Dans ce système, tous les acteurs sont perdants : les salariés sont peu motivés et souvent absents, les délégués n'arrivent plus à faire passer des messages, les employeurs et les cadres sont insatisfaits de la qualité de la production et se plaignent du manque de réactivité, les relations entre agents de maîtrise et employés sont tendues, les Inspecteurs du travail sont assaillis de demandes et la consultation du médecin du travail ressemble à un bureau des pleurs...

La conséquence de ce dysfonctionnement est la baisse de la productivité et, de ce fait, un retard au développement qui a des impacts sur toutes les composantes de l'entreprise. Le dialogue social en entreprise a été fortement incité par les évolutions récentes du code du travail. De plus le concept de responsabilité sociale des entreprises renforce cette tendance.

En République du Bénin, les textes de loi et les règlements en matière de législation du travail ont tracé des voies de concertation pour une saine et efficace collaboration en entreprise. En effet dans le système juridique béninois, le principe de concertation au sein et en dehors de l'entreprise trouve son origine dans la loi 98-004 du 27 Janvier 1998 portant code du travail, qui a introduit dans le principe, les rapports collectifs de travail à travers les instances de représentation du personnel (délégués du personnel et syndicats).

En somme, le dialogue social peut être défini comme « **l'ensemble des dispositifs de confrontation des intérêts des employeurs et des salariés** » (Supiot, 2002). Il renvoie pour l'essentiel à la régulation collective interne au rapport salarial, soit le rapport social organisant la mise en rapport des employeurs et des salariés à l'échelle de la société (Billaudot, 2001).

Encadré 2.4. : Description de trois cas concrets de dialogues ayant abouti à des adaptations de postes, de techniques ou de rythmes de travail à la physiologie

Cas 1 : Un travailleur âgé de 51 ans, technicien instrumentiste, souffre d'Hypertension artérielle et d'une neuropathie. Il n'arrive plus à faire le travail du technicien instrumentiste qui doit visiter les machines et assurer leur maintenance. Il devait monter tous les jours à une hauteur de plus de 30 m et faire de longues marches dans l'usine. Avec son état de santé actuel, il ne peut plus. Un certificat médical lui est fait et demande un changement de poste de travail et une exemption de travail en hauteur. Vu son âge déjà un peu avancé, l'employeur a préféré un licenciement après que le malade ait fini la jouissance de son congé de maladie payé de 6 mois. Le comité d'hygiène et de sécurité informé, décide de statuer sur le cas et engage un dialogue social avec l'employeur. Actuellement un aménagement de poste est accordé au malade. Il conserve son titre, un poste assis lui a été donné et il se charge d'enregistrer sur ordinateur les résultats des visites organisées par d'autres techniciens. Il conserve également son salaire et a droit au suivi médical régulier même en dehors de l'usine.

Cas 2 : Un autre travailleur de 48 ans a été opéré pour arthrose des genoux. Il est un ensacheur du ciment qui doit se tenir debout 8h/j. Après son intervention chirurgicale, la négociation avec l'employeur a permis de lui conserver l'emploi à un autre poste où il balaie la cour. Son salaire est conservé.

Cas 3 : Un travailleur âgé de 23 ans posté au chargement camion en ciment dans un contrat à durée déterminée a été victime d'un accident de trajet et a perdu un œil. Il devait passer 8h/j dans un environnement fortement poussiéreux. La négociation au niveau du Conseil de la Santé et de la Sécurité au Travail (CSST) a permis sa titularisation en contrat à durée indéterminée et une affectation au service du pointage du personnel. Il va bien.

Cas 4 : Un minier à la carrière d'une entreprise a été victime d'un accident de travail avec pour conséquence une lésion au rotule ayant entraîné une incapacité partielle appréciée par l'expertise de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Le CSST de l'entreprise a pris la décision de soumettre à la direction générale le changement de poste de la victime après le certificat de guérison définitive et sur recommandation du médecin traitant et du médecin de travail de l'entreprise. Le travailleur a changé de poste sans que sa situation salariale soit changée.

Source : Etude du Dr. Antoire Vikkey HINSON, Médecin du travail, 2007.

2.2.2. Etat des lieux en matière de conditions de vie et de travail dans les entreprises au Bénin

La situation des conditions de vie et de travail dans les entreprises au Bénin peut être appréhendée aux plans institutionnel et juridique, notamment à partir de leurs atouts et faiblesses.

2.2.2.1. Cadre institutionnel et juridique

Les lois qui régissent les conditions de vie et de travail dans les entreprises sont de deux ordres :

Le cadre juridique

Les conditions de vie et de travail sont régies par la loi n° 98-004 portant code du travail en République du Bénin et ses textes d'application ainsi que la loi portant code de sécurité sociale en République du Bénin. Les dispositions réglementaires y sont annexées. Les principales conditions de vie et de travail se rapportent :

- à la durée du travail (heures supplémentaires, heures de récupération, etc.) ;
- au travail de nuit et aux repos journaliers des jeunes travailleurs ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- aux congés payés ;
- aux dispositions particulières de travail des femmes et des enfants ;
- au transport des travailleurs ;
- aux conditions de sécurité et de santé au travail (y compris les mesures d'hygiène du travail et de médecine du travail) ;
- à la protection sociale du travailleur salarié (sécurité sociale).



Le respect scrupuleux de ces dispositions permettrait aux travailleurs des entreprises régies par le code du travail de jouir d'un cadre de vie adéquat et favorable pour un meilleur rendement et une meilleure productivité.

Le cadre institutionnel

Pour garantir ces conditions de vie et de travail dans les entreprises, un certain nombre d'institutions ont été créées. Il s'agit des institutions suivantes :

- Celles relevant du Ministère en charge du travail :
 - Direction Générale du Travail ;
 - Inspections Départementales du Travail ;
 - Direction de la Santé au Travail (ex Inspection Médicale du Travail) ;
 - Caisse Nationale de Sécurité Sociale.
- Celles relevant d'autres départements ministériels :
 - Groupement National des Sapeurs pompiers pour la sécurité Incendie ;
 - Direction de l'Agriculture pour la sécurité dans l'utilisation des produits phytosanitaires ;
 - Direction Générale des Mines, l'Office Béninois des Mines (OBEMINES), l'Office Béninois de Recherches Géologiques et Minières (OBRGM) pour la sécurité dans les mines et carrières ;
 - Direction de la Marine Marchande pour la sécurité dans le transport maritime et les gens de mer ;
 - Direction de l'Hygiène et de l'Assainissement de Base (DHAB) du Ministère de la Santé et la Direction de l'Environnement, pour l'évaluation de l'impact environnemental des rejets des industries.

Le cadre institutionnel de gestion des conditions de vie et de travail est actuellement pluridisciplinaire et concerne les entreprises régies par le code du travail

Il est à noter le caractère pluridisciplinaire du cadre institutionnel des conditions de vie et de travail dans les entreprises régies par le code du travail.



Image 2.

2.2.2.2. Atouts et faiblesses du cadre institutionnel et juridique

Les cadres évoqués ci-dessus comportent des atouts, mais aussi des faiblesses dont il faut tenir compte.

Les forces

- Le système actuel de sécurité et de santé au travail en République du Bénin est assez structuré principalement dans les établissements

privés et parapublics régis par le code du travail. L'organisation du système national de sécurité et de santé au travail se situe à deux niveaux (l'Etat et l'entreprise). Le niveau central est caractérisé par l'existence d'une Direction de la Santé au Travail qui a remplacé l'Inspection Médicale du Travail créée par le décret n° 72-60 du 12 mars 1972. Placée sous la tutelle du Ministère chargé du travail, elle contrôle et coordonne les activités des services de santé au travail des entreprises, elle étudie et propose des projets de textes législatifs et réglementaires en matière de sécurité et de santé au travail. La Direction de la Santé au Travail assiste les Inspections du travail en matière d'identification, d'évaluation et de prévention des mauvaises conditions de sécurité et de santé au travail dans les entreprises. Cette assistance est assurée par son Equipe Pluridisciplinaire de Sécurité et de Santé au Travail.

- Tous les textes d'application du code du travail en matière de santé au travail sont pris.
- L'Unité de Recherche et d'Enseignement en Santé au Travail de la Faculté des Sciences de la Santé de l'Université d'Abomey-Calavi assure la formation des médecins en santé au travail, elle assure également le perfectionnement périodique des infirmiers et infirmières intervenant dans les services de santé au travail des entreprises.

Encadré 2.5. : Trois cas de projets de construction ou d'aménagement et des modifications apportées aux équipements existants suite à des négociations.

Cas 1 : Une société de la place utilisant pour bureaux, la plupart du temps, des containers métalliques. Lors de l'acquisition d'un nouveau chantier, les containers furent déplacés pour être posés sur le nouveau site qui servira de base du chantier. L'espace étant si restreint, ces containers n'ont trouvé place que sous les fils électriques à moyenne tension dénudés. Ce qui expose à un fort risque d'électrocution. Des négociations entamées aussitôt ont fait changer d'avis la direction qui a fait vider tous les employés des lieux en attendant qu'une solution urgente soit trouvée. Une semaine après toute la ligne électrique a été enlevée et passée sous terre. Tous les employés ont réintégré les bureaux « containers » avec satisfaction.

Cas 2 : Un accident grave survenu sur un broyeur de ciment a failli broyer un employé qui en faisait l'entretien. N'eut été la vigilance et les cris de ce dernier appelant au secours le pire serait arrivé. Après analyse de l'accident pour identifier les défaillances du système de sécurité, un plan de consignation des machines lors de tout entretien a été mis en place et toujours en vigueur.

Cas 3 : Vu les grands risques d'incendie dans l'entreprise, une négociation avec l'employeur de la place a conduit l'employeur à la dotation d'un camion incendie et la construction d'un décanteur de fuel-oil.

Source : Etude du Dr. Antoine Vikkey HINSON, Médecin du travail, 2007.

- La généralisation des Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) dans les entreprises a permis à la République du Bénin d'abriter le Secrétariat Permanent des Comités d'Hygiène et de Sécurité des pays membres de l'Inter Africaine de Prévention des Risques Professionnels (IAPRP), structure mise en place par les caisses de sécurité sociale des pays francophones d'Afrique de l'Ouest et du Centre. Ce Secrétariat Permanent organise périodiquement des fora sur les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) et la formation des membres dans la gestion rationnelle des risques professionnels dans des secteurs d'activités spécifiques et adaptés au contexte socioéconomique des pays membres de l'Inter Africaine de Prévention des Risques Professionnels (IAPRP).
- Au niveau de l'entreprise, on note l'existence de structures de gestion des risques professionnels telles que les CHS et la présence de personnels médico-sanitaires chargés de surveiller les lieux de travail et de suivre la santé des travailleurs.

Ce Secrétariat Permanent de l'IAPRP organise périodiquement des fora sur les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) et la formation des membres dans la gestion rationnelle des risques professionnels

Les faiblesses

Les insuffisances du cadre juridico-institutionnel se résument comme suit :

- insuffisance des ressources humaines qualifiées en matière de sécurité et de santé au travail ;
- manque de coordination entre les différentes structures impliquées dans le système de sécurité et de santé au travail ;
- non prise en compte des acteurs des secteurs artisanal, rural et de la fonction publique, sans oublier les travailleurs des collectivités locales en matière de sécurité et de santé au travail ;
- non déclaration de tous les accidents du travail et maladies professionnelles ;
- non fiabilité des statistiques disponibles en matière d'accident de travail et de maladies professionnelles ;
- mauvaise couverture des entreprises en matière de sécurité et de santé au travail ;
- non systématisation des CHS dans toutes les entreprises ;
- non fonctionnalité d'un grand nombre de CHS ;
- faible application des textes législatifs et réglementaires en matière de sécurité et de santé au travail.

Image 2.7



2.3. Recours des entreprises au dialogue social et à la médecine du travail

En République du Bénin, le dialogue social dans le monde du travail régi par le code du travail se fait à deux niveaux pour la justice et la paix sociale dans les entreprises.

- Le premier niveau est ce dialogue social qui se fait au niveau macro sur une base tripartite à travers les organes que sont le Conseil National du Travail et la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail. Au cours des sessions de ces organes, les employeurs et les travailleurs, aux côtés de l'administration proposent, étudient et amendent des projets de textes législatifs et réglementaires en vue de l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les entreprises régies par le code du travail ;
- Pour la prévention des conflits de travail à caractère individuel, le code du travail et la convention collective générale de travail du 30 décembre 2005 sont restés muets. Les conventions collectives ordinaires dans les entreprises ne prévoient non plus rien dans ce cadre.

En cas de conflits collectif de travail, la convention collective générale du travail a prévu quelques mécanismes de dialogue social, dont :

La concertation bipartite : Selon ce mécanisme, tout conflit collectif qui surgit au sein d'une entreprise doit faire l'objet en premier lieu d'une concertation entre la direction de l'entreprise et les représentants du personnel. En cas de désaccord, le conflit est porté devant une commission.

Tableau 2.1. : Expression collective des problèmes individuels

		Fréquence	%
Quelles formes d'expression collective existent selon les salariés ?	Une négociation ou une discussion	60	66,7
	Un arrêt de travail (grève, débrayage etc.)	23	25,6
Quels sont les facteurs de motivation ?	Le niveau des salaires	60	70
	Les conditions de travail	50	55,6
	La formation en santé et sécurité au travail	20	22,2

Source : Etude du Dr. AntoineVikkey Hinson, Médecin du travail, 2007.

La commission paritaire : Il s'agit en principe d'une commission paritaire composée de huit membres au maximum et présidée par le Directeur de l'entreprise. Si la commission parvient à un accord, celui-ci s'impose aux

parties. Une copie du procès verbal constatant cet accord est adressé à l'Inspecteur du travail du ressort pour information.

En cas de désaccord, le litige est porté devant l'Inspecteur du travail. Ce mécanisme bipartite de dialogue social, lorsqu'il est appliqué de bonne foi, évite des conflits de travail caractérisés par des mouvements de grève qui, généralement, ne trouvent de solutions qu'avec l'intervention de l'Inspecteur du travail.

Cette étude prouve bien que le dialogue social est le premier recours (66,7%) des travailleurs en cas de conflits en entreprise. Le désir de formation en santé et sécurité au travail n'est pas encore un motif prioritaire de dialogue aux salariés.

Tableau 2.2. : Objets de l'activité de négociation

Sujets de négociation	Effectif	%
Le salaire	54	60
Le contrat de travail	40	44,4
La qualification professionnelle	46	51,1
Les changements technologiques ou organisationnels	24	26,7
La mise à disposition des équipements de protection individuelle	49	54,4
La sensibilisation en matière de santé et sécurité au travail	40	44,4
Les conditions de travail sûres et salubres	51	56,7
L'installation d'une infirmerie au sein de l'entreprise	43	47,8
La réalisation des visites médicales réglementaires	43	47,8

Source : Etude du Dr. Antoine Vikkey HINSON, Médecin du travail, 2007.

Les préoccupations des travailleurs par ordre de priorité sont : la négociation sur les salaires (60%), les conditions de travail sûres et salubres (56,7%) et la mise à disposition des équipements de protection individuelle (54,4%).

Le second niveau de dialogue social se situe au sein de l'entreprise. Il s'agit de la présence des délégués du personnel et des comités d'hygiène et de sécurité. Le code du travail en ses articles 187 à 191 institue, organise et propose le fonctionnement de ce comité qui n'est rien d'autre qu'un organe de gestion des questions de santé et de sécurité au travail sur une base bipartite (employeur et travailleurs). La délégation du personnel quant à elle est réglementée dans le chapitre II du titre III de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin.

Des délégués du personnel sont membres du CHS et participent aux activités de l'institution au même titre que le chef d'entreprise, le chef

d'atelier, le médecin ou l'infirmier d'entreprise. Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, les rémunérations ou l'emploi ;
- de saisir l'Inspecteur du travail des réclamations concernant l'application des prescriptions légales, réglementaires ou conventionnelles ;
- de communiquer à l'employeur toute suggestion tendant à une meilleure organisation sociale ou économique de l'entreprise ;
- d'exercer toute autre attribution qui leur est dévolue par le présent code du travail ;
- de donner leur avis sur les projets de restructuration de l'entreprise. Ils doivent être consultés sur la gestion des œuvres sociales par l'employeur.

Le CHS est défini comme un organisme consultatif sur les problèmes relevant du domaine de la santé et de la sécurité au travail. Ce qui caractérise le CHS au Bénin, c'est l'approche participative de la gestion de la sécurité et de la santé au travail et ensuite l'élargissement de son champ d'action.

L'approche participative de la gestion de la sécurité et de la santé au travail est un principe qui veut que, tout en reconnaissant la responsabilité civile de chaque entreprise en cas d'accident d'un travailleur, ce dernier doit prendre une part active dans les mesures visant à mieux le protéger afin d'éviter d'autres accidents.

L'employeur ayant intérêt à protéger le travailleur contre tout accident, le travailleur a aussi intérêt à respecter les mesures de sécurité prescrites. Le dialogue social est donc nécessaire pour la mise en application des mesures de sécurité et de santé au travail.

Tableau 2.3. : Comment les employeurs s'acquittent-ils de leur devoir ?

		%
Visites médicales régulières ?	Oui	44,7
	Non	55,3
A quand remonte la dernière visite médicale ?	<1an	55,7
	2 à 4 ans	8,6
	>4ans	35,7
Bénéficiaires des visites médicales ?	Tous les employés	66,2
	Seuls les agents déclarés	21,5
	Quelques uns seulement	12,3
En cas de besoin de se déplacer, qui supporte les frais de déplacement ?	Employeur	34,8
	Employé	65,2

Source : Etude du Dr. AntoineVikkey HINSON, Médecin du travail, 2007.

Les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) installés dans la plupart des entreprises régies par le code du travail ne sont pas fonctionnels pour un grand nombre. Les causes de l'inefficacité du CHS et par conséquent du dialogue social en matière de conditions de vie et de travail dans les entreprises au Bénin sont :

- la méconnaissance des dispositions législatives et réglementaires ;
- l'insuffisance de formation des membres en matière de négociation et de maîtrise des risques professionnels ;
- la confusion des rôles entre les délégués du personnel et les représentants syndicaux ;
- la non-implication des travailleurs dans la gestion de l'entreprise ;
- le désintérêt des acteurs de la production par une mauvaise compréhension de la mission des CHS ;
- le manque de formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail d'où le manque de réflexe de sécurité observé chez eux ;
- l'insuffisance des actions des structures d'appui aux activités des CHS que sont les services d'inspection du travail de la CNSS principalement (insuffisance d'animation et de suivi pour évaluer les activités des CHS) (MIGAN, 2006).

Sur le plan de la sécurité et de la santé au travail, des études ont montré au niveau de la CNSS qu'il y a eu en moyenne par an, 694 cas d'accidents déclarés de 1987 à 1994, période où il n'existe pas de CHS dans les entreprises au Bénin. Après 1995 jusqu'en 2004, avec l'institution des CHS dans les entreprises, la moyenne d'accidents de travail par an est de 711 soit un accroissement de 2%.

Tableau 2.4. : Regards croisés sur les représentants du personnel et les syndicats

	Opinion des salariés sur leur représentation dans le dialogue social (%)		
	Oui	Non	Pas souvent
Les salariés peuvent-ils se défendre seuls ?	15,5	65,5	19
Les représentants du personnel traduisent-ils les aspirations des salariés ?	51,2	31,7	17,1
Les représentants du personnel influencent-ils les décisions de la direction ?	34,6	30,9	34,6
Les syndicats jouent-ils un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés ?	38,5	44,9	16,7
Les syndicats gênent-ils le déroulement des activités de l'entreprise ?	13,9	78,5	7,6
Les syndicats font-ils passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés ?	7,7	87,2	5,1
Les syndicats rendent-ils des services aux salariés ?	65,4	29,5	5,1

Source : Etude du Dr. Antoine Vikkey HINSON, Médecin du travail, 2007.

Les charges techniques annuelles moyennes qui en ont résulté pour la CNSS respectivement pour chacune des deux périodes de référence sont les suivantes :

- 1987-94 : 155.214.462 F CFA ;
- 1995-2004 : 144.260.000 F CFA.

La moyenne annuelle des charges techniques a baissé de 7% de 1995 à 2004 alors que les cas d'accident ont augmenté en cette période. Cela s'explique par le fait que les accidents enregistrés sont moins graves que ceux enregistrés dans la période de 1987-1995. Le constat est que les CHS dans les entreprises ont des difficultés pour être efficaces.

2.4. Engagement des entreprises à la RSE et au DHD

Des niveaux d'engagement communs permettent de regrouper les entreprises en catégories homogènes au regard du dialogue social, des actions philanthropiques, de la publication de rapport sur la mise en œuvre de la RSE, des normes internationales, de la préservation de l'environnement, de l'équité entre les genres, de la bonne gouvernance et de la lutte contre la corruption. Ces différents niveaux d'engagement peuvent être évalués à l'aide d'un indicateur d'intensité globale de l'engagement des entreprises.

2.4.1. Engagement général

L'engagement général des entreprises en faveur de la démarche RSE est assez faible. Environ 20% des entreprises ont déclaré s'être inscrites dans la logique de la RSE. Parmi celles qui se sont inscrites dans la logique de la RSE, 35% l'ont fait il y a moins de cinq ans et 23% ont dû modifier leur organisation interne pour mieux assumer leur responsabilité sociale. Ce faible taux d'engagement dans la démarche RSE s'explique par une faible connaissance du concept due à son faible taux de pénétration. Il s'explique aussi par le fait que l'engagement dans la démarche RSE est volontaire et de ce point de vue, seule une forte adhésion aux objectifs du développement durable pourrait amener les décideurs de l'entreprise à s'en préoccuper convenablement. La taille de l'entreprise pourrait être aussi un autre facteur explicatif de ce résultat. En effet, à l'origine, le concept a été développé pour les grandes entreprises, en particulier industrielles, dont les activités pouvaient avoir des conséquences fâcheuses sur l'environnement, le social, etc. Or le tissu productif du Bénin comporte une proportion infime de grandes entreprises industrielles. Il est plutôt constitué d'une multitude de micro, petites et moyennes entreprises dont la plupart, surtout en ce qui concerne les micro entreprises) évolue dans le secteur informel.

2.4.2. Engagement dans le dialogue social

Le dialogue social est défini par rapport à l'entreprise comme "l'ensemble des dispositions de confrontation des intérêts des employeurs et des salariés" (SUPIOT, 2002). C'est un instrument de gestion de la performance sociale d'une entreprise. Il favorise :

- (i) la sensibilisation des salariés à leurs responsabilités au sein de l'entreprise ;
- (ii) l'amélioration de la gestion du savoir ;
- (iii) l'écoute du personnel et celle de ses représentants, etc.

Encadré 2.6. : Exposition au bruit

On parle en général de bruit pour les sons (musiques, paroles, ...) non nécessaires et qui déplaisent. Les niveaux maxima d'exposition considérés comme compatibles avec la protection de l'ouïe et la sauvegarde de la santé des travailleurs exposés sont :

- 85 dB (A) niveau d'exposition quotidienne
- 135 dB (A) niveau de pression acoustique de crête.

Réglementation au Bénin : L'arrêté n° 126 /MFPTRA/DC/SGM/DGT/DST du 27/03/2006 portant réglementation du bruit en milieu de travail au Bénin, impose à chaque chef d'établissement industriel, commercial ou agricole de quelque nature que ce soit d'établir et de mettre en œuvre un programme de mesures de nature technique et d'organisation du travail destiné à réduire l'exposition des travailleurs au bruit.

75 travailleurs sont exposés pendant plus de 20 heures par semaine à un niveau de bruit dépassant le seuil de 85 dB (A). Seulement 30% de ces machines et installations bruyantes portent une signalisation de bruit et d'exigence du port de protection anti-bruit. Les travailleurs à ces postes mettent rarement les protections antibruit (tableau 2.4). Dans quelques rares entreprises cette réglementation est appliquée. Une étude réalisée sur l'exposition aux nuisances sonores a révélé les résultats suivants :

Tableau 2.5. : Evaluation de l'exposition au bruit dans une entreprise de cimenterie au Bénin

Source	Niveaux Sonores dB (A)	Nombre de travailleurs exposés	Durée d'exposition Personnelle/j	Port de casque anti-bruit
Broyeur à cru	102 à 107	5	8 heures	Souvent
Compresseurs électriques	100 à 105	7	30 minutes	Souvent
Broyeur à ciment	94 à 99	5	8 heures	Souvent
Concasseur calcaire	93 à 98	12	8 heures	Souvent
Rouleuse électrique	93 à 98	3	2 heures	Rare
Zone cyclone	88 à 93	5	8 heures	Rare
Moteur bande A1J03	85 à 90	2	8 heures	Rare
Concasseur argile	84 à 89	2	8 heures	Rare
Moteur électrique ensacheuse	83 à 88	4	2 heures	Rare
Ensacheuse	82 à 87	16	8 heures	Souvent
Moteur bande A1L01	80 à 85	2	2 heures	Rare
Moteur bande A1L03	75 à 80	2	2 heures	Rare
Zone Four	75 à 80	5	8 heures	Rare
Chaudière	75 à 80	5	2 heures	Rare

Source : Etude du Dr. Antoire Vikkey Hinson, Médecin du travail, 2007.

32% des entreprises ont déclaré qu'elles entretiennent un dialogue social avec les populations environnantes

Il joue un rôle majeur dans la régulation sociale des activités économiques à travers trois fonctions :

- (i) la fonction de régulation qui correspond à la définition des normes encadrant les relations professionnelles, y compris la définition des dispositifs de confrontation ;
- (ii) la fonction de négociation qui correspond au fonctionnement concret de ces dispositifs ;
- (iii) la fonction de cohésion qui correspond à l'impact des dispositifs sur le reste de la société (DUPUIS, 2005).

Dans le contexte de la RSE, le dialogue social intègre directement les intérêts nouveaux, notamment la protection de l'environnement et le développement économique et social. Ainsi, la RSE permet le passage d'un dialogue social traditionnel à un dialogue civil qui intègre des acteurs extérieurs aux relations de travail et ne se limite pas à confronter l'intérêt des employeurs et des salariés (op. cit.). Le dialogue civil engage non seulement l'intérêt des consommateurs et des producteurs, mais aussi ceux des épargnants et des investisseurs. Les engagements dans ce domaine sont analysés selon le dialogue social avec :

- (i) les populations environnantes ;
- (ii) les syndicats ;
- (iii) les ONG ;
- (iv) les associations de consommateurs ;
- (v) les collectivités locales.

Le dialogue social avec les populations environnantes : 32% des entreprises ont déclaré qu'elles entretiennent un dialogue social avec les populations environnantes ; ce taux révèle que l'incidence de ce type de dialogue social est encore faible au sein des entreprises et il varie selon leur taille. Les micro-entreprises ont le taux le plus faible (28%), les petites entreprises sont à 37% et les moyennes entreprises à 36%. En d'autres termes, les entreprises établies au Bénin ne sont pas véritablement ouvertes à leur environnement de proximité (riverains et établissements d'enseignement locaux), pour promouvoir leurs activités et leurs bonnes pratiques, illustrant ainsi un faible exercice de leur responsabilité sociale. Les entreprises devraient se concerter avec les riverains et contribuer ainsi à leur sensibilisation au développement durable. En contre partie, une telle ouverture devrait donner une réelle liberté d'expression aux riverains qui pourraient exprimer leurs doutes et leurs craintes, mais aussi leur satisfaction. Par ailleurs, les entreprises devraient constituer un outil pédagogique pour les établissements scolaires, à travers des visites de sites ou des stages.

Le dialogue social avec les syndicats : il est très rare au niveau des entreprises au Bénin. En effet, environ 71% des responsables d'entreprises ont déclaré qu'ils n'ont jamais engagé ce genre de dialogue. En d'autres termes, la majorité des entreprises ne comprend pas que le dialogue avec les syndicats favorise la cohésion sociale, qui est un investissement à long terme dont la rentabilité profite tant à l'entreprise qu'à son corps social.

... 66% des entreprises du Bénin n'ont jamais eu de dialogue social avec les ONG ...

Ce comportement des entreprises au Bénin pourrait se justifier par le fait qu'elles n'aiment pas voir les travailleurs se regrouper en syndicats. Or, les salariés ont la possibilité d'appartenir à un syndicat dont la liberté d'expression est garantie par la Constitution béninoise. Il a été démontré qu'une vie syndicale dynamique et un dialogue régulièrement consolidé favorisent un bon climat social.

... 85% des entreprises au Bénin n'entretiennent aucun dialogue avec les collectivités locales, ou le font très rarement...

Le dialogue social avec les ONG : les entreprises au Bénin ne sont pas dans le schéma de ce dialogue. Près de 66% des entreprises du Bénin n'ont jamais eu de dialogue social avec les ONG. Environ 21% le font quelque fois et seulement 13% régulièrement. Cela veut dire que rares sont les entreprises qui construisent des partenariats avec les ONG, alors qu'en réalité non seulement il n'y a aucun danger à cela, au contraire il leur est profitable. Les avantages que retirent les entreprises en s'impliquant dans ce type de partenariat sont non seulement une amélioration de leur image mais aussi une ouverture à des cultures différentes.

... 66% des entreprises du Bénin n'ont jamais

Le dialogue social avec les associations des consommateurs : les entreprises semblent en ignorer l'importance. Seul 19% ont déclaré qu'elles font régulièrement ce type de dialogue avec les associations de consommateurs et 18% rarement. Or, le dialogue avec les consommateurs devient de plus en plus une exigence pour plusieurs raisons :

- i. Le dialogue avec les associations de consommateurs permet d'améliorer les relations avec les consommateurs qui sont de plus en plus attentifs à la qualité et à la sécurité des produits.
- ii. Un autre objectif de ce dialogue est de les rendre plus responsables et de les sensibiliser sur leurs responsabilités environnementales. En effet, ce type de dialogue rend les ménages acteurs et diffuseurs de bonnes pratiques dans leur sphère privée comme dans les activités professionnelles ou associatives. L'entreprise peut jouer de cette façon un rôle de diffuseur d'informations sur le produit, son usage et sa fin de vie.

Le dialogue social avec les collectivités locales : le taux d'engagement des entreprises dans ce type de dialogue est également faible. En effet, près de 85% des entreprises au Bénin n'entretiennent aucun dialogue avec les collectivités locales, ou le font très rarement. Or, le dialogue social permet

de trouver des approches de solutions aux problèmes de préservation de l'environnement.

Les normes internationales sont mises au point pour développer la maîtrise de la qualité. La majorité des entreprises au Bénin exercent leurs activités sans référence à aucune de ces normes.

2.4.3. Engagement dans des actions philanthropiques

Environ 21,4% des entreprises qui ont répondu à cette question (65 sur 304) se sont engagées dans des actions philanthropiques. Les actes posés sont, entre autres : aide à la mairie, don aux lépreux, construction d'église, don au CEG de la localité (village ou ville), aide aux handicapés, appui aux artisans, etc. En posant ces actes, les entreprises concernées ont probablement amélioré le niveau de leur réputation, de leur capital social et du développement de leurs affaires.

2.4.4. Publication de rapport sur la mise en œuvre de la RSE

L'idée est d'amener les entreprises à formaliser dans leurs rapports annuels les résultats de leurs actions en termes sociaux et environnementaux comme elles le font déjà pour leurs états financiers. Très peu d'entreprises ont pris des engagements à le faire (environ 13% de celles qui ont fourni une réponse à la question), mais 67% le font de façon irrégulière parce qu'elles n'y sont pas contraintes par la loi comme dans le cas des états financiers.

2.4.5. Engagement aux normes internationales (normes de qualité)

Les normes internationales sont mises au point pour développer la maîtrise de la qualité. La majorité des entreprises au Bénin exercent leurs activités sans référence à aucune de ces normes. En effet, sur les 60 qui ont répondu à cette question, seulement 13 ont déclaré qu'elles mènent leurs activités en référence à une norme internationale. Cela peut s'expliquer par le fait que la plupart des entreprises sont petites et n'ont peut-être pas la surface financière nécessaire à un tel choix. Malheureusement, beaucoup d'entreprises ne se sont pas inscrites dans cette démarche et par conséquent, souffriront pendant longtemps encore de la non compétitivité aussi bien sur le marché national que dans les transactions internationales.

2.4.6. Engagement dans la démocratie et les droits de l'homme

A la lumière des résultats de l'enquête, il est aisé de constater que seulement une forte minorité d'entreprises au Bénin est préoccupée par la démocratie (38%), l'Etat de droit (36%), le respect des droits humains (40%), les libertés politiques et civiles (34%) et l'équité (43%).

2.4.7. Engagement dans le développement du capital humain

Dans le domaine du développement du capital humain, les entreprises ont pris de faibles engagements par rapport à : (i) la scolarisation des enfants ; (ii) l'alphabétisation des adultes et (iii) la promotion de la santé de la population.

La scolarisation des enfants n'est pas une grande préoccupation pour les entreprises. En effet, 65% des entreprises ne sont pas engagées dans la scolarisation des enfants.

L'alphabétisation des adultes préoccupe très peu les entreprises ; en effet, 78% n'y sont pas engagées.

La promotion de la santé des populations intéresse peu les entreprises. Le niveau de non engagement demeure sensiblement le même, et est de 65%. Au total, ce comportement est en phase avec le niveau global d'engagement dans le processus de mise en œuvre de la RSE qui est de l'ordre de 20%.

Au Bénin, les entreprises sont très peu nombreuses à s'engager dans une démarche d'équité genre sensible.

2.4.8. Engagement dans la préservation de l'environnement

La préservation de l'environnement préoccupe directement ou indirectement 45% des entreprises. Ce niveau d'engagement pourrait s'expliquer par la vaste campagne menée depuis quelques années par l'Agence Béninoise pour l'Environnement (ABE) et l'obligation faite aux promoteurs de faire faire une étude d'impact environnemental de leur projet avant sa réalisation, sous peine de sanctions. Cependant, c'est un niveau d'engagement encore faible.

En effet, à peine 13% des entreprises ont déclaré qu'elles sont impliquées dans une politique de respect de l'égalité de sexe au travail.

2.4.9. Engagement dans l'équité entre les genres

Le non respect de l'égalité des sexes observé dans le milieu professionnel est non seulement un signe de précarité sociale mais aussi un facteur de contre productivité économique. En effet, il crée des frustrations qui sont des freins à la cohésion sociale et l'efficacité des ressources humaines en est affectée.

Un indicateur synthétique du niveau d'engagement dans la RSE a été élaboré à partir de 22 indicateurs élémentaires d'engagement dans la RSE

Au Bénin, les entreprises sont très peu nombreuses à s'engager dans une démarche d'équité genre sensible. En effet, à peine 13% des entreprises ont déclaré qu'elles sont impliquées dans une politique de respect de l'égalité de sexe au travail. Un changement doit s'opérer à travers l'application des textes dont le plus fondateur est la Constitution du 11 décembre 1990 et la promotion d'attitudes favorables à un équilibre des sexes au sein d'une même profession et surtout dans une même entreprise.

2.4.10. Engagement dans la bonne gouvernance

Les entreprises sont également peu nombreuses à être préoccupées par la performance économique durable. En effet, les réponses aux questions posées aux chefs d'entreprise ont révélé qu'en moyenne 40% d'entre eux sont impliqués directement ou indirectement dans la bonne gouvernance ; le désintéressement de la majorité (> 60%) à la bonne gouvernance pourrait avoir des répercussions fâcheuses non seulement sur la vie de l'entreprise, mais aussi sur celle de son environnement immédiat. En ne s'intéressant pas à la bonne gouvernance, elles ne participent pas au processus participatif qui conduit à la promotion de la croissance, à l'amélioration du revenu individuel et donc, à la réduction de la pauvreté.

2.4.11. Engagement dans la lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption s'inscrit dans une démarche éthique recommandée aux entreprises dans le cadre de l'exercice de leur responsabilité. De ce point de vue, elle devient pour elles un élément de performance et de compétitivité. Environ 40% des entreprises ont déclaré qu'elles ont une politique de lutte contre la corruption dans l'entreprise. Cette politique est souvent consignée dans une charte de lutte contre la corruption pour 12% des cas et dans un guide d'éthique dans environ 52% des cas. Enfin, environ 35% des entreprises utilisent un outil de lutte contre la corruption autre que ceux-là.

2.4.12. Evaluation du niveau d'engagement des entreprises : Construction d'un indicateur synthétique d'engagement dans la RSE

Un indicateur synthétique du niveau d'engagement dans la RSE a été élaboré à partir de 22 indicateurs élémentaires d'engagement dans la RSE construits à l'aide des questions posées aux entreprises lors de l'enquête. Des combinaisons logiques ont été faites pour aboutir à des indicateurs élémentaires.

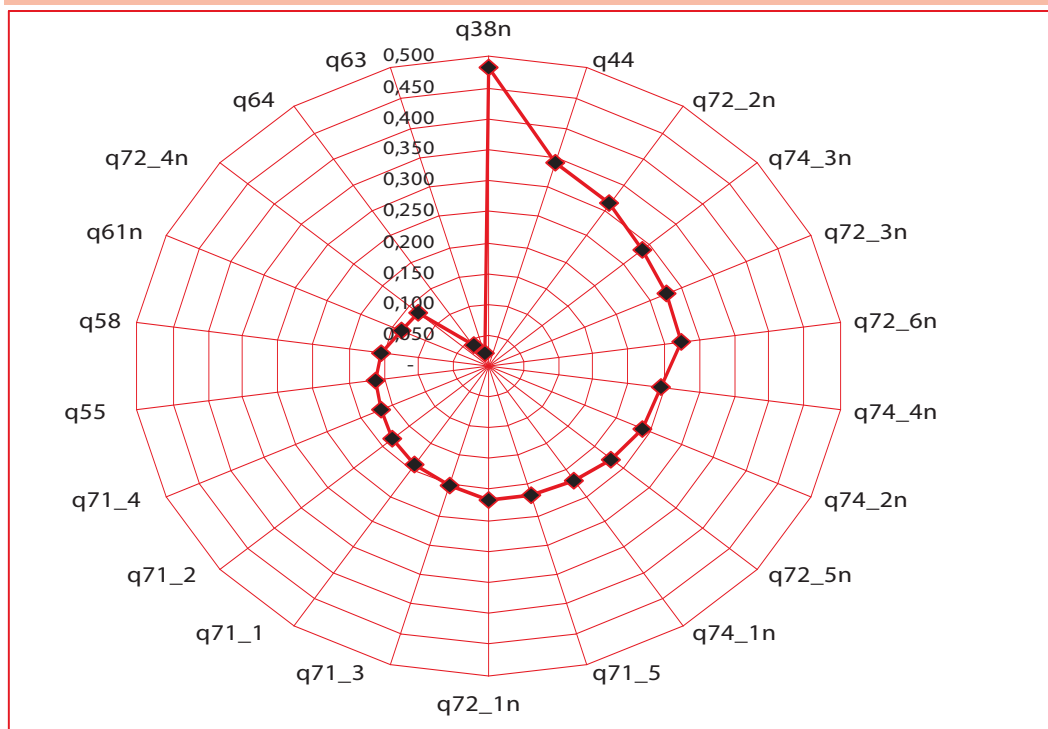
Globalement, l'intensité de l'engagement dans la RSE est faible : 0,214. Ce qui confirme les résultats obtenus. Le graphique 2.2 permet de constater que l'assistance aux employés, la lutte contre la corruption, la préservation de l'environnement et le dialogue social avec les associations de consommateurs, sont les premières préoccupations des entreprises. Leur niveau d'engagement dans ces domaines reste toutefois en dessous de la moyenne. En d'autres termes, beaucoup reste à faire au niveau des entreprises pour relever l'intensité de leur engagement en faveur de ces domaines. Evidemment, cette moyenne cache des disparités.

L'engagement pour la RSE est plus intense dans les entreprises ayant leur siège ailleurs (autre que le Bénin et l'Afrique). De même, les entreprises installées à Porto-Novo ont un engagement pour la RSE supérieur à celles qui sont installées dans les autres villes comme Cotonou et Parakou.

Tableau 2.6. : Intensité globale de l'engagement de la RSE		
Caractéristiques étudiées	Moyenne	Erreur standard de la moyenne
Pays où se trouve le siège		
Bénin	0,214	0,011
Afrique	0,152	0,140
Autres	0,500	-
Ville de l'entreprise au Bénin		
Cotonou	0,228	0,013
Porto-Novo	0,361	0,027
Parakou	0,224	0,049
Autres villes	0,135	0,018
Branche d'activité		
Industrie extractive	0,545	-
Industrie manufacturière	0,214	0,017
Eau, électricité, gaz	0,235	0,048
Bâtiment, travaux publics	0,219	0,039
Commerce et restauration	0,206	0,020
Transport et communication	0,205	0,078
Banque et assurance	0,100	0,051
Autres services	0,223	0,022

Source : Etude de base n°4 par le cabinet Gilsène Consultant, 2007.

Graphique 2.2. : Niveau d'engagement dans les différents domaines de la RSE



Source : Etude de base n°4 par le cabinet Gilsène Consultant, 2007.

Légende	
q38n	: Engagement dans l'assistance aux employés
q44	: Engagement dans la lutte contre la corruption
q55	: Engagement dans le dialogue permanent avec les populations environnantes pour recueillir leurs avis sur l'activité de l'entreprise
q58	: Engagement dans la logique RSE
q61n	: Engagement dans des actions philanthropiques
q63	: Engagement dans la publication de rapport sur la RSE
q64	: Engagement dans une démarche qualité
q71_1	: Engagement dans la promotion de la démocratie
q71_2	: Engagement dans le respect de l'Etat de droit
q71_3	: Engagement dans le respect des droits humains fondamentaux
q71_4	: Engagement dans le respect des libertés politiques et civiles
q71_5	: Engagement dans le respect de l'équité (lutte contre la pauvreté, les inégalités et l'exclusion)
q72_1n	: Engagement dans la scolarisation des enfants
q72_2n	: Engagement dans la préservation de l'environnement
q72_3n	: Engagement dans l'équité genre
q72_4n	: Engagement dans l'alphabétisation des adultes
q72_5n	: Engagement dans la promotion de la santé de la population
q72_6n	: Engagement dans la bonne gouvernance
q74_1n	: Engagement dans le dialogue avec les syndicats
q74_2n	: Engagement dans le dialogue avec les ONG
q74_3n	: Engagement dans le dialogue social avec les associations de consommateurs
q74_4n	: Engagement dans le dialogue social avec les collectivités locales

Eu égard aux branches d'activité, ce sont les entreprises de l'industrie extractive qui sont les mieux engagées pour la RSE. Elles sont suivies immédiatement par les entreprises de la branche "Eau, électricité et Gaz", des autres services, du bâtiment et travaux publics et de l'industrie manufacturière. C'est dans "les banques et assurances" que la situation est pire et mérite une attention particulière. En effet, les banques sont en mesure d'amener les PME à adhérer davantage au concept de la RSE par le biais des prêts à conditions spéciales ; il en est de même des assurances qui peuvent offrir aussi de meilleures conditions sur leurs produits.

Selon la taille de l'entreprise, ce sont les moyennes entreprises qui ont un niveau d'engagement meilleur à celui des autres entreprises (petites et micro). Lorsque l'entreprise a une structure de gestion (Conseil d'administration, direction exécutive, etc.), l'engagement dans la RSE est plus intense que lorsqu'elle n'en possède pas. De plus, il faut remarquer que les entreprises avec un conseil d'administration ou un organe de contrôle s'engagent plus que les entreprises n'ayant qu'une direction exécutive.

Les entreprises issues d'une privatisation d'entreprises d'Etat ont apparemment une intensité d'engagement à la RSE plus élevée que celle des autres, même si globalement il reste beaucoup à faire. Par contre et contre toute attente, les entreprises qui, à l'origine étaient une filiale de multinationale, sont les moins engagées dans la RSE ; sachant que les grandes entreprises et les multinationales sont les premières à s'engager dans la RSE, ce constat pose un problème que doivent s'évertuer à résoudre la réglementation nationale et tout le système de contrôle existant ou à élaborer et à mettre en œuvre.

Il est à remarquer que les entreprises du secteur informel ont certes un niveau d'engagement à la RSE faible, mais mieux que celui des banques et assurances et des filiales de multinationales alors qu'elles n'étaient pas du tout attendues à ce niveau. Les entreprises individuelles sont très proches des offices et sociétés d'Etat en matière d'engagement RSE.

L'intensité de l'engagement augmente avec le niveau d'éducation du chef d'entreprise. Elle augmente aussi quand le responsable de l'entreprise a travaillé pour le secteur public avant d'être à ce poste.

... les banques sont en mesure d'amener les PME à adhérer davantage au concept de la RSE par le biais des prêts à conditions spéciales ; il en est de même des assurances qui peuvent offrir aussi de meilleures conditions sur leurs produits ...

Tableau 2.6. : Intensité globale de l'engagement de la RSE (suite)

Caractéristiques étudiées	Moyenne	Erreur standard de la moyenne
Taille de l'entreprise		
Micro-entreprise	0,174	0,014
Petite entreprise	0,241	0,018
Moyenne entreprise	0,275	0,030
Existence de structure de gestion		
Conseil d'administration	0,304	0,030
Direction exécutive	0,202	0,013
Organe de contrôle	0,306	0,036
Autres structures de gestion	0,278	0,022
Nature de l'entreprise à l'origine		
A l'origine une entreprise privée	0,218	0,011
A l'origine une entreprise publique	0,157	0,064
Privatisation d'une entreprise étatique	0,432	0,129
Filiale des multinationales	0,061	0,030
Joint-venture, propriétaires béninois ou étrangers	0,134	0,043
Forme juridique de l'entreprise		
Société d'Etat ou Office	0,246	0,064
Entreprise individuelle	0,239	0,018
Société anonyme (SA)	0,316	0,037
SARL	0,231	0,026
Entreprise informelle	0,156	0,017
Autres	0,151	0,035
Chiffre d'affaires de l'entreprise au Bénin		
Moins de 1 000 000	0,224	0,017
[1 000 000-5 000 000[0,185	0,019
[5 000 000-10 000 000[0,188	0,042
[10 000 000-50 000 000[0,166	0,033
[50 000 000-200 000 000[0,260	0,034
Plus de 200 000 000	0,294	0,038
Tendance de la croissance annuelle de l'entreprise sur les cinq (05) dernières années		
En déclin	0,239	0,016
Constante	0,198	0,019
Evolution graduelle	0,200	0,022
Evolution significative	0,221	0,048
Plus haut niveau d'instruction du responsable de votre entreprise		
Jamais scolarisé	0,136	0,067
Primaire	0,161	0,024
Secondaire	0,194	0,017
Universitaire	0,221	0,019
Post universitaire	0,309	0,027
Autres	0,078	0,042
Responsable de votre entreprise a travaillé pour le Gouvernement		
Oui	0,332	0,024
Non	0,182	0,011
Sexe (du plus haut responsable de l'entreprise)		
Masculin	0,226	0,012
Féminin	0,167	0,021
Ensemble des entreprises	0,214	0,011

Source : Etude de base n°4 par le cabinet Gilsène Consultant, 2007.

2.5. Employeurs et employés ont un intérêt commun

Les travailleurs doivent avoir à cœur que dans leur vie sociale essentielle, (celle qui concerne leur gagne-pain, leur emploi, leur dignité, les citoyens de leur entreprise) ils ne peuvent trouver appui que sur l'autorité et la prospérité de cette entreprise devenue un outil dont ils doivent assurer la promotion. De leur côté, les employeurs doivent avoir en idée de subordonner la gestion de l'entreprise à la vérité sociale "qu'il n'est de richesse que d'hommes", les impératifs économiques et financiers ne devant plus l'emporter sur les attendus sociaux. Il est un constat d'évidence que la volonté d'une recherche du dialogue tripartite existe au Bénin, de même qu'existent les organes et les matières de sa promotion. Mais il reste que les résultats sont insuffisants par rapport à la définition même du terme tripartisme qui suppose que les différentes composantes soient égales, indépendantes les unes des autres, capables de négocier librement afin de dégager un consensus qui tiendra lieu de règle à elles toutes. Il convient de noter enfin que l'engagement RSE au Bénin est faible et qu'il faut une grande mobilisation et des mesures citoyennes hardies au niveau de tous les acteurs impliqués dans le développement du pays pour en assurer l'essor.





Des traits communs permettent de regrouper les entreprises en catégories homogènes au regard d'un ou de plusieurs critères. De tels regroupements présentent de multiples intérêts : (i) permettre une vision globale (macro économique) ou sectorielle (méso économique) de l'ensemble du système productif, (ii) identifier des structures et des comportements homogènes pour les décrire et les expliquer, (iii) analyser les différences de performance d'entreprises appartenant à une même catégorie pour rechercher les facteurs explicatifs et proposer des règles d'organisation et de gestion efficaces, (iv) recenser les problèmes communs à une catégorie particulière d'entreprises, (v) définir une politique économique à l'égard des diverses composantes du tissu des entreprises, tenant compte des spécificités de chaque catégorie (politiques sectorielles).

Dans ce chapitre seront présentés (i) une description des types d'entreprises qui existent au Bénin ; (ii) leur rôle dans la corruption ; et (iii) leur engagement dans la responsabilité sociale.

3.1. Types d'entreprises au Bénin

L'entreprise est considérée comme une unité ou entité économique, mobilisant des facteurs de production (travail, capital) en vue de générer de la production et de la valeur ajoutée, au sens de la comptabilité nationale.

La classification des entreprises au Bénin considère essentiellement trois groupes d'entreprises : les grandes entreprises, les petites et moyennes entreprises (PME) et les micro-entreprises. La dimension d'une entreprise est fonction du nombre de ses employés (taille) ; à ce titre, la classification suivante est appliquée :

- (i) les grandes entreprises comptent au moins 100 employés ;
- (ii) les entreprises sont moyennes quand elles comptent entre 50 et 99 employés ;
- (iii) les petites entreprises comptent entre 6 et 49 employés ;
- (iv) quant aux micro-entreprises, qui constituent majoritairement le secteur informel, elles emploient en général moins de 5 agents.

Il arrive souvent qu'une entreprise ait plusieurs activités, notamment commerciale (achat et revente en l'état de biens ou de services), de production de biens ou de services en transformant les inputs.

Encadré 3.1. : Faut-il remettre en cause la définition de l'entreprise au Bénin ?

Les définitions de l'entreprise sont souvent partielles, exprimant le point de vue d'un spécialiste qui lui-même s'appuie sur les centres d'intérêt (ou problématiques) de sa discipline de prédilection. Ainsi, pendant que l'économiste considère l'entreprise comme étant le lieu de combinaison optimale des facteurs de production pour obtenir des biens et services (produits) et réaliser un profit maximum (en négligeant d'y intégrer directement les externalités ou interactions de l'entreprise avec son environnement), le théoricien de l'organisation met en exergue d'autres dimensions (psychosociologique, sociale, technique, etc.). Aussi une définition synthétique devrait-elle être privilégiée. A cet effet, celle de DARBELET et LAUGINIE (1986) conviendrait, en tant que source d'inspiration, pour une formulation appropriée. Ces deux auteurs définissent l'entreprise à la fois comme :

- un système autonome créé en vue de réaliser la finalité voulue par ses dirigeants ;
- ouvert sur l'ensemble du système socio-économique dans lequel elle puise ses facteurs de production et sur lequel elle agit par sa production ;
- animé par un groupe d'hommes organisé et hiérarchisé formant une cellule sociale spécifique dotée de moyens juridiques, financiers, matériels et intellectuels ;
- placé sous l'autorité d'un centre de décision (la direction générale qui en est l'organe de commande) poursuivant la finalité choisie par la fixation d'objectifs échelonnés dans le temps ;
- constituant une unité de production fournissant, sur le marché, des biens et services destinés à la satisfaction des besoins solvables ;
- formant également une unité de répartition de revenus.

Source : L'équipe de rédaction du RNDH 2007.

3.1.1. Structure des entreprises au Bénin

Plusieurs caractéristiques majeures permettent de classer et/ou d'hierarchiser les entreprises :

- **Taille de l'entreprise.** Sur un total de 304 entreprises interviewées, la taille (effectif du personnel) a permis de retenir quatre catégories : les micro-entreprises (47,4%), les petites entreprises (37,8%), les moyennes entreprises⁵¹ (11,1%) et les grandes entreprises (environ 3,6%).

- **Chiffres d'affaires annuels.** Sur la base du chiffre d'affaires, 31,7% sont des micro-entreprises, 29,7% sont identifiées comme de petites

⁵¹ Sont considérées comme micro entreprises celles dont l'effectif du personnel est inférieur ou égal à 5 ; comme petites entreprises, celles dont l'effectif du personnel est compris entre 6 et 49 personnes et enfin comme moyennes entreprises, celles ayant une taille comprise entre 50 et 99 employés. (Cette définition est contenue dans la charte nationale des PME/PMI – août 2005 – et dans le document de politique nationale de promotion des PME au Bénin – octobre 2006).

entreprises, 29,0% sont classées dans les moyennes entreprises et 9,6% dans les grandes entreprises. Les micro-entreprises et les petites entreprises réunies (61,4% des entreprises) ont un chiffre d'affaires inférieur ou égal à 10 millions FCFA ; les moyennes entreprises ont un chiffre d'affaires compris entre 10 millions et 200 millions FCFA ; les grandes entreprises font quant à elles un chiffre d'affaires qui excède 200 millions FCFA.

- **Formes juridiques et siège social.** Les entreprises interviewées sont informelles pour 32,9%, ou individuelles pour 32,2% ; à elles deux, elles représentent environ les deux tiers des micro-entreprises. Elles regroupent par ailleurs 19% des Sociétés A Responsabilité Limitée (SARL) pour 18,1% et des Sociétés Anonymes (SA) pour 10,7%. La plupart des entreprises sont privées (91,7%) contre seulement 3,7% d'entreprises publiques et 2,7% de "Joint-venture" ou de co-entreprises. La plupart des entreprises interviewées ont leur siège social au Bénin (98,7%) et sont par conséquent des entreprises de droit béninois.

- **Implantation locale.** Les entreprises sont établies, en majorité à Cotonou (68,4%) et accessoirement à Parakou (4,3%) et à Porto-Novo (5,3%) ; et 22% dans toutes les autres localités réunies.

- **Evolution récente des affaires.** A en croire les responsables d'entreprises interviewés, au regard de la prospérité de leurs affaires sur les cinq dernières années, 34,8% des entreprises sont en déclin ; 31,5% stagnent tandis que pour le tiers restant (33,6%), l'espoir de la prospérité des affaires est permis.

- **Sexe du dirigeant.** Les entreprises sont majoritairement dirigées par des hommes. En effet, 79,6% des chefs d'entreprise, soit environ 4/5, sont des hommes.

- **Niveau d'instruction du dirigeant.** Les chefs d'entreprise ont en moyenne un très bon niveau d'instruction. En effet, 48,5% d'entre eux sont soit de niveau universitaire (29,4%), soit de niveau post universitaire (19,1%). Ils sont à plus de 97% scolarisés et plus des 80% ont au moins le niveau secondaire. Environ 22% des chefs d'entreprise ont été des agents permanents de l'Etat, tandis que 77,6% se sont installés à leur propre compte juste après leur formation.

- **Organisation de la gouvernance de l'entreprise.** Du point de vue institutionnel, très peu d'entreprises sont dotées des organes d'orientation, de pilotage, de contrôle ou de gestion. En effet, 82,2% des entreprises ne disposent pas d'un Conseil d'Administration (CA) pour les grandes orientations et le pilotage de l'entreprise, contre 17,8% qui en disposent.

... très peu d'entreprises sont dotées des organes d'orientation, de pilotage, de contrôle ou de gestion ...

... 82,2% des entreprises ne disposent pas d'un Conseil d'Administration...

Moins de 9% des entreprises étudiées (27 sur 304) sont dotées d'un organe de contrôle de la gestion et de la bonne marche des activités de l'entreprise. Ces différents résultats s'expliquent par le fait que les entreprises sont dans l'informel pour un tiers et que, pour près des deux tiers, elles sont individuelles, c'est-à-dire constituées d'une seule personne.

Les entreprises étudiées se sont prioritairement dotées d'organes d'exécution. En effet, les deux tiers (2/3 ou 67,1%) des entreprises (204 sur 304), soit l'équivalent des entreprises formelles, disposent d'une direction exécutive.



La conséquence de cette vie institutionnelle des entreprises est le mode de prise de décisions en leur sein. Ainsi, pour environ 73% des entreprises, les décisions au niveau stratégique sont prises en dehors du Conseil d'Administration (CA), des actionnaires et du président du CA. Mais en réalité, il s'agit du directeur exécutif, c'est-à-dire le seul propriétaire de l'entreprise et dans les 2/3 des cas, le seul actionnaire de l'entreprise.

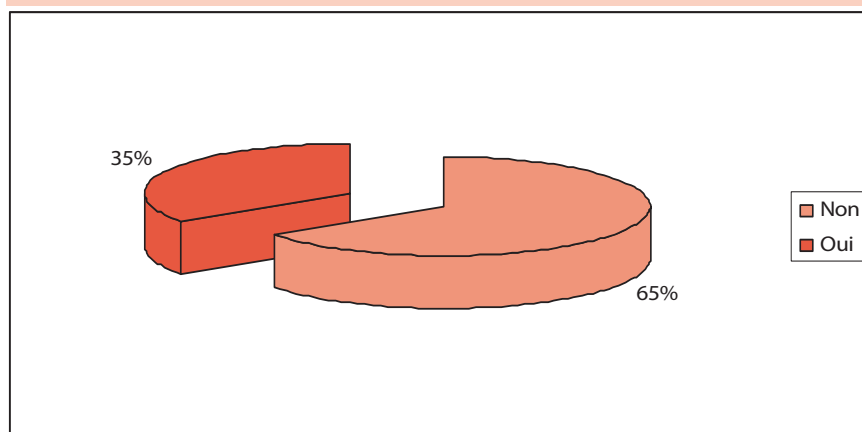
Au plan opérationnel, pour la plupart des entreprises étudiées, les décisions sont prises par le directeur de l'entreprise (71,7%). Le Comité de direction n'est sollicité que dans 7,3% des entreprises, tandis que le personnel n'est

associé à la prise des décisions opérationnelles que dans 8,3% des entreprises.

3.1.2. RSE et grandes entreprises au Bénin

Les grandes entreprises sont depuis longtemps en première ligne en matière de développement durable. Elles ont pendant longtemps abordé le concept à travers la thématique de l'environnement. Ainsi, toutes les grandes entreprises de la place ont-elles eu à effectuer des études d'impact environnemental de leurs activités. Malgré l'adoption du concept de la RSE dans les pays du Nord, les grandes entreprises du Bénin tardent à se mettre sur la même logique. En effet, la notion est très peu connue des chefs des grandes entreprises, car majoritairement les chefs d'entreprise enquêtés ont répondu ne pas avoir connaissance directement de la RSE ; ils admettent également que sa mise en œuvre suivant ses différentes caractéristiques ne sont pas encore forcément des priorités. Ainsi, seulement 35% des entrepreneurs enquêtés affirment mettre en œuvre la RSE dans leurs activités sous diverses formes.

Graphique 3.1. : Prise en compte de la RSE dans les grandes entreprises

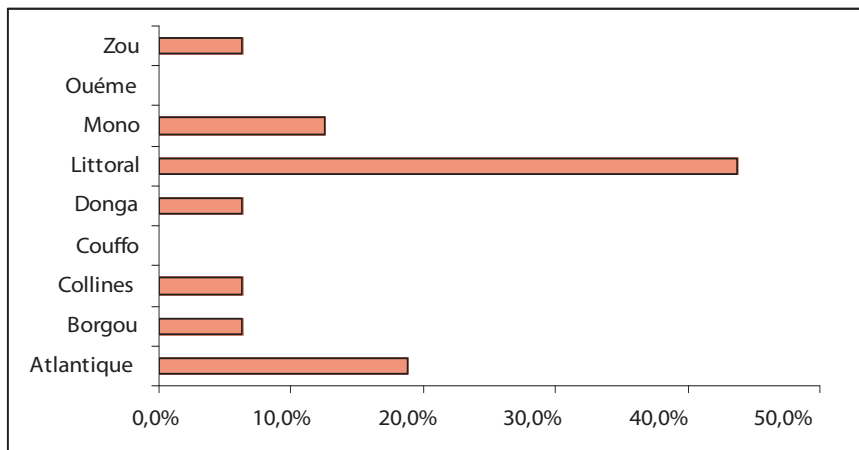


Source : Résultats de l'enquête menée par l'INSAE pour le compte du RNDH 2007.

Cette prise en compte de la RSE par les grandes entreprises, est très variable suivant la localisation de ces dernières. En effet, sur les vingt six (26) grandes entreprises installées dans le littoral, seules sept (07) déclarent tenir compte de la RSE dans leurs activités, alors que dans l'Atlantique trois (03) entreprises sur quatre (04) affirment tenir compte de la RSE.

D'une manière générale, sur les 35% d'entrepreneurs affirmant tenir compte de la RSE, 43,8% sont situés dans le littoral, respectant ainsi la répartition géographique des grandes entreprises.

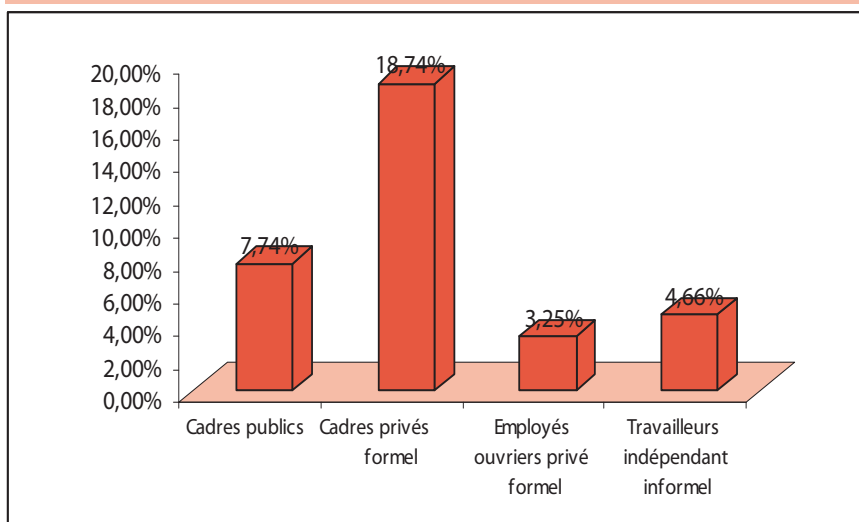
Graphique 3.2. : Prise en compte de la RSE suivant la localisation des grandes entreprises



Source : Résultats de l'enquête menée par l'INSAE pour le compte du RNDH 2007.

Si la mise en œuvre de la RSE passe par la lutte contre la corruption, les cadres des grandes entreprises enquêtées, répondent à 18,74% que la corruption dans l'Administration publique est une réalité et que cette corruption entrave leurs activités. A titre de comparaison, les cadres du secteur public n'admettent qu'à 7,74% l'existence de la corruption dans l'administration.

Graphique 3.3. : Existence de la corruption dans l'administration



Source : Résultats de l'enquête menée par l'INSAE pour le compte du RNDH 2007.

3.2. Situation de la corruption au Bénin

La description de l'état de la corruption et la situation du développement humain au Bénin sont révélatrices des traits caractéristiques sur lesquels il convient de s'appliquer.

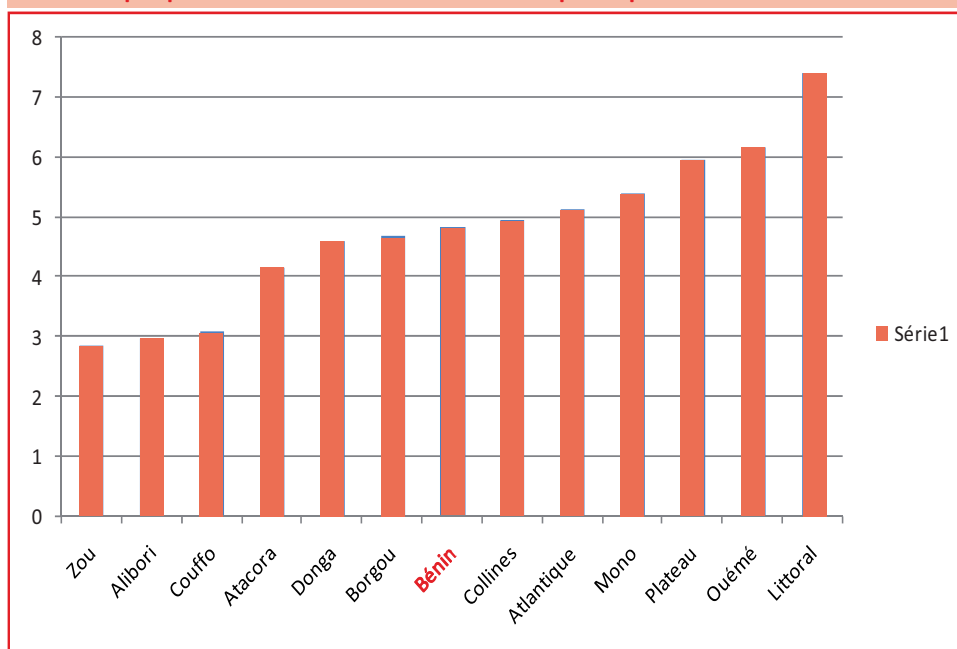
3.2.1. Incidence de la corruption au Bénin

La situation de la corruption est appréciée à partir d'un indice qui mesure l'incidence de la corruption, c'est-à-dire la proportion d'individus touchés par la corruption à l'issue des contacts avec l'administration.

Au niveau national, 5% des individus qui ont eu des contacts avec l'administration ont également participé au moins une fois de façon passive ou active à la corruption (INSAE, 2007). Le niveau de cet indicateur varie d'un département à un autre. Alors que les départements du Plateau, du Littoral et du Mono se classent en tête de peloton en matière d'incidence de la corruption, de l'autre côté du spectre se retrouvent les départements du Couffo, de l'Alibori, du Borgou et de l'Atacora qui affichent de faibles incidences de corruption.

En dehors des cas des départements du Plateau et du Mono, l'explication du niveau élevé de l'incidence de la corruption au niveau des ménages pourrait être la plus grande concentration des unités économiques et administratives dans le département du Littoral. L'autre facteur non moins important est l'ensemble des échanges aux frontières. Ainsi, les transactions des ménages et des autres agents économiques engendrent indubitablement des actes de corruption liés entre autres, à l'absence de pièces d'identité, à la contrebande ou commerce illicite. Cette situation est facilitée par le caractère transfrontalier de certains facteurs socioculturels (la langue, les religions, les ethnies, les pratiques cultuelles et culturelles, etc.) et la porosité physique des frontières avec les pays limitrophes du Bénin.

Graphique 3.4. : Incidence de la corruption par département



Sources : RGPH3, EMICOV 2007, EDS, INSAE 2007.

La classification des communes suivant ce même critère révèle que dans 19 d'entre elles, l'incidence de la corruption est largement supérieure à la moyenne nationale qui tourne autour de 4,8.

En revanche, dans 58 communes sur 77, l'incidence de la corruption est faible.

Tableau 3.1. : Résultats de la classification des communes suivant l'incidence de la corruption

	Très faible [0-3,4[faible [3,4-8[forte [8, 10,6[Très forte [10,6-17,9[
Nombre de communes	29	29	11	8
Incidence (%)	1,4	5,2	8,6	12,9

Sources : RGPH3, EMICOV 2007, EDS, INSAE 2007.

La classification des communes selon l'incidence de la corruption s'illustre à travers le tableau 3.2 :

Tableau 3.2. : Classification des communes suivant l'incidence de la corruption

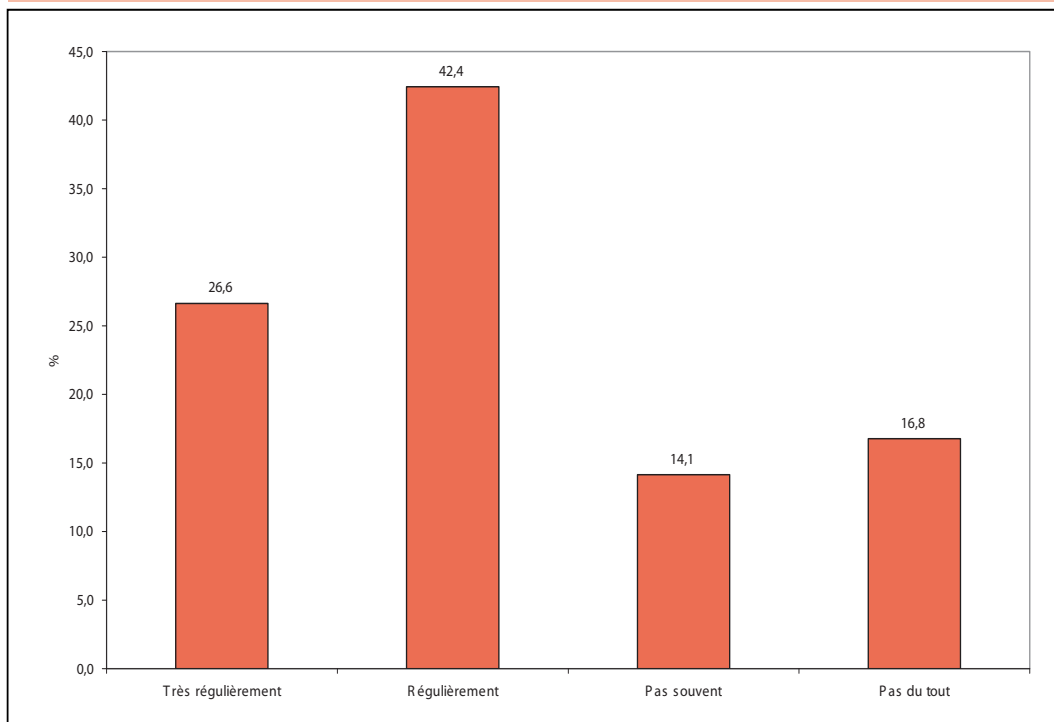
Incidence de la corruption			
Très faible [0-3,4[Faible [3,4-8[Forte [8, 10,6[Très forte [10,6-17,9[
Agbangnizoun	Abomey-Calavi	Athiémé	Abomey
Aguégués	Adjarra	Bantè	Adja-Ouèrè
Aplahoué	Adjohoun	Bassila	Avrankou
Banikoara	Akpro-Missérété	Bopa	Houeyogbé
Bembèrèkè	Allada	Cobly	Lalo
Bohicon	Bonou	Cotonou	Matéri
Covè	Boukombé	Glazoué	Toffo
Dassa-Zoumé	Comé	Ifangni	Tori-Bossito
Djakotomé	Copargo	Kétou	
Djidja	Dangbo	Porto-Novo	
Dogbo	Djougou	Sakété	
Gogounou	Grand-Popo		
Kalalé	Kandi		
Kouandé	Karimama		
Klouékamè	Kérou		
Malanville	Kpomassè		
Natitingou	Lokossa		
N'Dali	Nikki		
Ouidah	Ouaké		
Ouinhi	Ouèssè		
Péhunco	Parakou		
Pèrèrè	Pobè		
Ségbana	Savalou		
Sinendé	Savè		
Tanguiéta	Sèmè-Kpodji		
Toucountouna	So-Ava		
Toviklin	Tchaourou		
Za-Kpota	Zagnanado		
Zogbodomey	Zè		

Source : INSAE 2007.

3.2.2. Influence de certaines caractéristiques de l'entreprise

La corruption au niveau des entreprises est mesurée à partir des pots-de-vin offerts par les entreprises. A la question "*est-il fréquent que des entreprises offrent des pots-de-vin ?*", 69% d'entre elles ont reconnu offrir des pots-de-vin régulièrement ou très régulièrement.

Graphique 3.5. : Incidence de la corruption au niveau des entreprises (fréquence des pots-de-vin offerts)



Source : Résultats de l'enquête menée par l'INSAE pour le compte du RNDH 2007.

L'incidence de la corruption est plus forte qu'au niveau des ménages. Alors qu'au niveau des ménages, 5% des individus ont participé passivement ou activement à la corruption, 69% des entreprises l'ont été.

Plusieurs variables influencent l'incidence de la corruption au niveau des entreprises. Au titre de ces variables, figurent la forme juridique de l'entreprise, le sexe et le niveau d'instruction du plus haut responsable de l'entreprise et le chiffre d'affaires de l'entreprise.

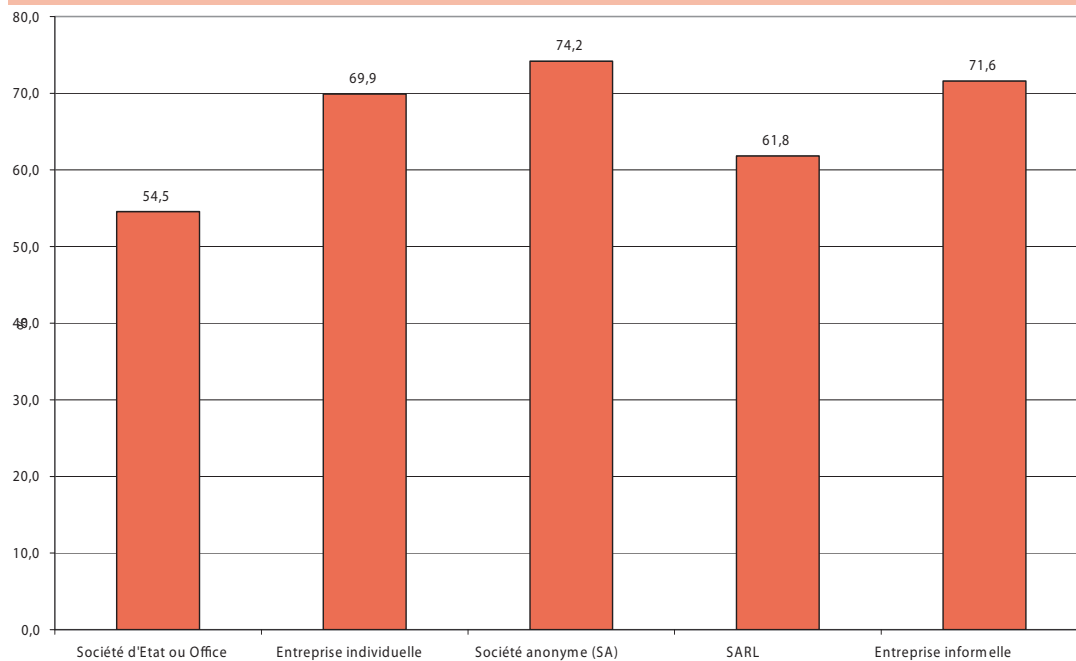
a) Forme juridique et incidence de la corruption

Par rapport à la forme juridique de l'entreprise, le risque de corruption est plus accru au niveau des entreprises privées (entreprises individuelles : 69,9% ; société anonyme : 74,2% ; société à responsabilité limitée : 61,8%

et entreprises informelles : 71,6%) qu'au niveau des entreprises d'Etat (54,5%).

La forte incidence enregistrée au niveau des entreprises informelles, indique que la lutte contre la corruption au niveau des entreprises ne peut connaître de succès tant que le secteur informel est prépondérant au Bénin.

Graphique 3.6. : Incidence de la corruption suivant la forme juridique des entreprises

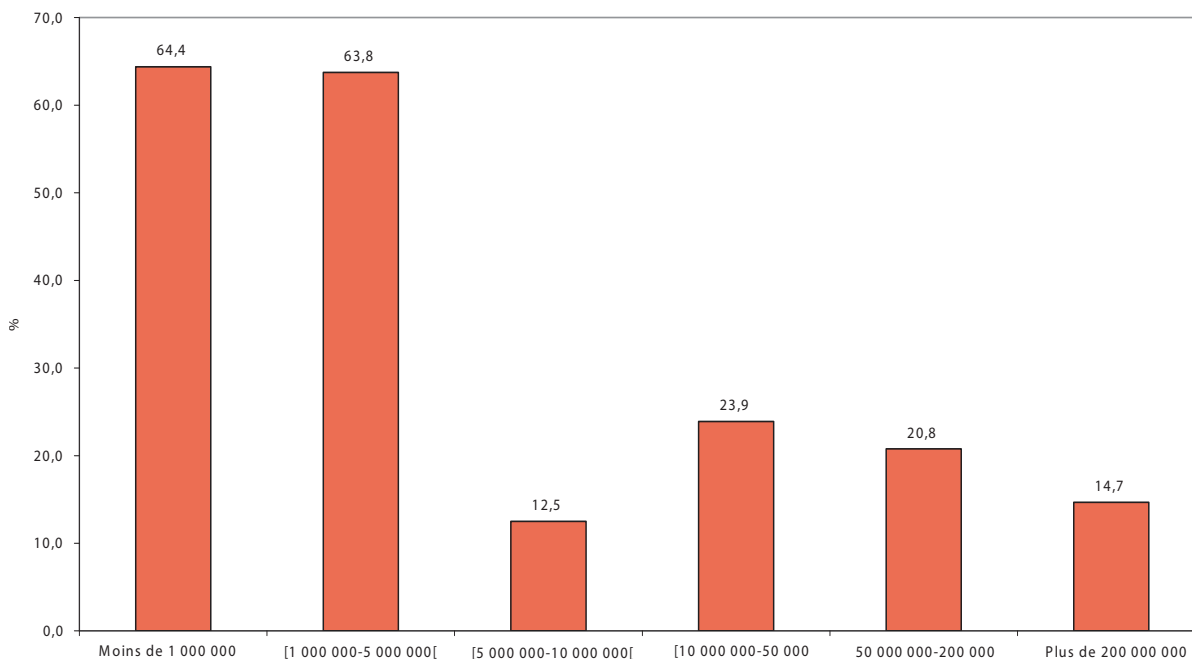


Source : Resultats de l'enquête menée par l'INSAE pour le compte du RNDH 2007.

b) Le chiffre d'affaires et l'incidence de la corruption

Le chiffre d'affaires de l'entreprise semble constituer un élément discriminant de l'incidence de la corruption qui est de 64,4% au niveau des micro entreprises et 14,7% pour les grandes entreprises.

Graphique 3.7. : Incidence de la corruption suivant le chiffre d'affaires (en F CFA) des entreprises

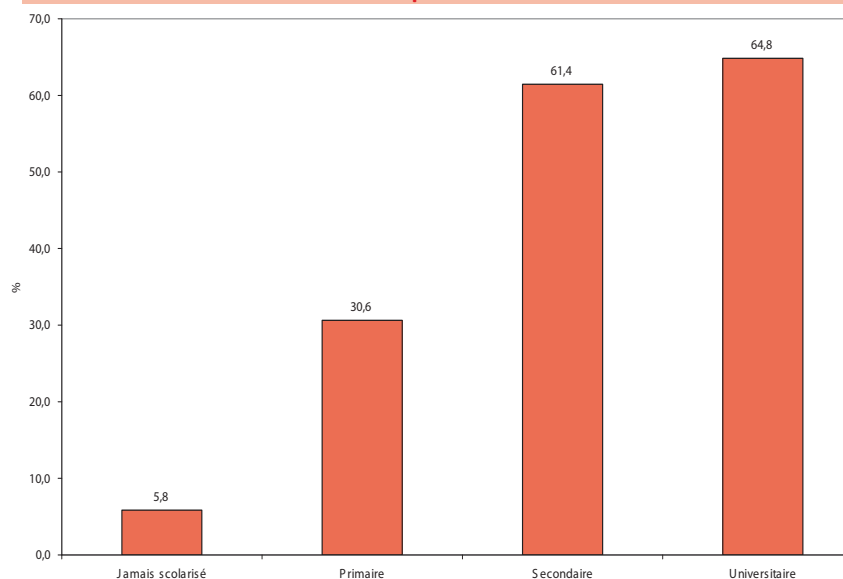


Source : Resultats de l'enquête menée par l'INSAE pour le compte du RNDH 2007.

c) Le niveau d'instruction et l'incidence de la corruption

L'instruction ne serait pas un rempart contre la corruption. En effet, c'est dans le rang des chefs d'entreprise de niveau universitaire, qu'il est enregistré une participation à la corruption de l'ordre de 64,8% contre 5,8% dans le groupe des non instruits.

Graphique 3.8. : Incidence de la corruption suivant le niveau d'instruction du chef d'entreprise



Source : Resultats de l'enquête menée par l'INSAE pour le compte du RNDH 2007.

3.3. Attitudes des entrepreneurs face à la corruption

Les attitudes des entreprises et des représentants de l'Administration publique ont été abordées sous quatre aspects : (i) les fondements sociologiques, (ii) la perception de la corruption et les différentes formes de corruption (iii) la participation à la corruption et (iv) la promotion de la lutte contre la corruption.

3.3.1. Fondements sociologiques de la corruption

Il est possible que les institutions informelles (organisations culturelles, réseaux d'amis) ou les normes sociales (solidarité, obligation de rendre service même s'il faut user de passe-droit) aident à promouvoir les comportements de corruption des agents de l'Etat. En effet, du fait de l'importance de la famille élargie et des autres groupes socioculturels, il est difficile pour un fonctionnaire d'échapper à la pression communautaire, car, le coût anticipé d'un refus de sa part est démesuré : isolement, rumeur, etc. La fidélité, fondée sur la parenté et le clan, peut être plus importante pour l'individu que l'obligation de se conformer aux règles déontologiques du service public. Les agents sont pris dans des réseaux de droits et d'obligations : des comportements apparemment irrationnels recouvrent des calculs de couverture et d'assurance rationnels. Dans ce contexte, la corruption peut s'apparenter à l'extension de la tradition de l'échange et de la donation. Ainsi, le poids conjugué des structures traditionnelles et modernes conduit l'agent du service public à abuser de l'intérêt général à son profit.

La fidélité, fondée sur la parenté et le clan, peut être plus importante pour l'individu que l'obligation de se conformer aux règles déontologiques du service public

3.3.1.1. Poids de la tradition et influence du modernisme

Le poids de la tradition se justifie par l'importance que représentent pour les béninois, les dons, la fidélité familiale et les relations personnelles. La coutume des cadeaux fait partie des habitudes de l'Afrique traditionnelle. En Afrique, offrir un présent à un "chef" est un geste normal ; cela représente, soit un acte d'allégeance ou de reconnaissance, soit une manière de s'insérer dans ses bonnes grâces avant même d'avoir à lui demander une quelconque faveur. Ce qui est observé aujourd'hui dans les administrations publiques peut être apprécié comme une extension de cette pratique traditionnelle.

Les liens familiaux contribuent également au phénomène de la corruption. En effet, les liens de fidélité familiale amènent le dépositaire de l'autorité publique ou d'un mandat électif, chargé d'une mission, à violer son devoir d'intégrité. Ainsi, certains membres de l'élite administrative ou politique n'hésitent pas à se laisser corrompre pour obtenir un avantage personnel et surtout rendre service à des membres de leur famille ou à ceux relevant de la même ethnie qu'eux. C'est le cas de cet agent de l'Etat qui loue au prix fort à l'administration un immeuble appartenant à son frère tandis qu'il se charge de liquider ou de mandater le règlement des loyers ; ou encore le maire d'une ville qui loue le véhicule de son épouse à la municipalité dont il a la charge, pour le transport de sable dont il liquide lui-même les factures

Encadré 3.2. : Que faire pour empêcher la corruption dans l'administration et dans les entreprises? (témoignage d'un citoyen averti, Edouard HOUSSOU)

Je pense que les agents de l'administration doivent être souvent sensibilisés sur les questions de la corruption et par ricochet sur les vertus à développer ou à cultiver chez les agents comme par exemple : l'honneur, la probité, le désintéressement, l'altruisme, en un mot, l'amour du prochain. Les séances de sensibilisations faites par l'OLC dans les ministères, sur la corruption ont mis l'accent sur la création de points focaux de la lutte contre la corruption. Il convient de trouver les moyens d'animer ces points focaux. L'Etat doit montrer la volonté politique nécessaire à la réussite de la lutte. Il faut reconnaître que le gouvernement pose aujourd'hui des actes qui traduisent cette volonté et qui sèment la panique dans les rangs des acteurs de la corruption et de la mal gouvernance. Ces actes là doivent être soutenus par des citoyens honnêtes. Pas de demie mesure dans la mise en application des sanctions lorsque des gens seront reconnus coupables.

La justice doit être réformée dans le sens d'accorder une attention particulière aux dossiers en rapport avec les délits semblables à ceux de la corruption. Quand les organes de contrôle ont fini leur travail, la responsabilité incombe aux autres de ne pas couvrir les faits de corruption. Il faut nécessairement faire ce qu'indique la loi. La prévarication, qui est aussi est le fait de s'abstenir par négligence ou par intérêt de faire son devoir, est un acte de corruption. On peut, par rapport à la corruption, aller jusqu'à mettre en place un tribunal spécial, des Cours d'assises spéciales. Le gouvernement précédent avait nommé un juge des affaires économiques qui a traité le dossier de la SONACOP. Mais il reste beaucoup d'autres dossiers.

Il faut ajouter que ce sont les dirigeants d'entreprises qui vont proposer des faveurs pour avoir des avantages. Ce sont eux qui démarchent. D'autres par contre subissent les humeurs et comportement d'actes de corruption de la part des agents de l'Etat.

Il faut améliorer le traitement tant dans l'administration que dans le secteur privé. Car, il faut un minimum de bien-être pour pratiquer la vertu. Sinon, des gens seront amenés à être corrompus. Il faut éviter le contact entre les usagers et les agents. Il faut créer un bureau des usagers, où ils viennent obtenir les informations sur les différents services disponibles. Il faut concentrer toutes les informations dans un seul service pour garantir la transparence et diminuer la corruption.

Source : Propos recueillis en décembre 2007 par Guy Constant EHOUMI, Journaliste.

et perçoit le montant. Un autre exemple est celui du protégé d'un homme politique qui s'est vu attribuer le marché de construction des bureaux des préfectures sans appel d'offres.

Il est fréquent de rencontrer un employé de l'Etat distribuer son salaire, nourrir toute sa famille, voire s'occuper de tout le village. Il arrive même que celui-ci s'endette pour organiser des funérailles ou d'autres cérémonies somptueuses. La maigreur de son revenu ne pouvant lui permettre de faire face à un tel train de vie, il cherchera à le gonfler par le canal de la corruption.

La corruption se fonde aussi sur la grande importance accordée aux relations personnelles. La plupart des fonctionnaires sont prêts à répondre favorablement à la sollicitation d'un tiers, même si celle-ci est contraire à la règle, le loyalisme s'appliquant à l'endroit des amis au détriment de l'Etat et de l'administration.

Le capital relationnel des individus est particulièrement dense au Bénin. Cela a été souvent noté en ce qui concerne la famille dite étendue, mais cela est vrai dans bien d'autres sphères ; il suffit de considérer l'importance des "promotionnaires" (terme qui couvre les réseaux constitués parfois depuis le collège, voire l'école primaire). L'investissement en sociabilité est à la fois une ressource et une contrainte permanente, il est réalisé en de multiples circonstances qui fondent la vie des sociétés de tradition.

Le capital relationnel constitue une préoccupation incessante de la vie quotidienne, à travers les multiples obligations qu'impliquent l'entretien et la reproduction des réseaux relationnels de toutes natures. Une des propriétés de ces réseaux relationnels est que l'échange de service est de règle, non seulement entre parents, mais aussi entre "connaissances"⁵². Toute une morale sociale supporte cette "obligation de rendre service", ce qui aboutit à un système généralisé de services et contre-services dans lequel chacun est presque contraint. Le favoritisme, le fraternalisme, le solidarisme dans les services publics, sont insérés dans des circuits plus larges de faveurs et contre-faveurs qui quadrillent toute la vie sociale et rendent difficile, voire impossible, son exclusion de la seule vie professionnelle, sauf à exiger une rupture entre vie sociale et vie professionnelle.

Plusieurs activités sociales impliquent l'intervention d'intermédiaires, depuis le mariage jusqu'aux activités de service ou de petit commerce, en passant par les pratiques religieuses ou culturelles et l'exercice du trafic d'influence. Les activités de courtage se développent : des intermédiaires, souvent informels, fleurissent devant les postes de douane ou aux abords des palais de justice, voire dans les hôpitaux. Il est clair que cette extension sociale du courtage, non seulement aux portes des services publics mais pour une gamme très large d'activités sociales, crée un terrain favorable à

La plupart des fonctionnaires sont prêts à répondre favorablement à la sollicitation d'un tiers, même si celle-ci est contraire à la règle, le loyalisme s'appliquant à l'endroit des amis au détriment de l'Etat et de l'administration.

⁵² Amis, promotionnaires, parents éloignés, amis d'un ami, ami d'un parent, etc.

la banalisation du courtage en corruption ; ce qui facilite les transactions corruptives.

43,3% des personnes interrogées affirment qu'elles connaissent d'avance le montant et ceux à qui il faut verser les pots-de-vin ; ce qui montre que les réseaux sont bien établis et institutionnalisés. Ce résultat confirme l'existence de liens conçus et entretenus par les entreprises et les agents du secteur public.

Les représentants de la société civile pensent que *“la fraternité favorise”* la corruption, certains parmi eux sont allés jusqu'à indexer la devise du pays qui est *“Fraternité–Justice–Travail”* ; ils pensent qu'il aurait été plus juste de dire *“Travail -Justice- Fraternité”*, *c'est-à-dire que, le citoyen doit d'abord travailler et s'acquitter de ses devoirs vis-à-vis de la société et de la Nation avant de prétendre jouir de la fraternité de la conscience collective ;*



autrement, c'est tricher ; or, la tricherie est constitutive de la logique de la corruption.

Cette perception a d'ailleurs fait l'objet d'investigation et d'analyse par G. BLUNDO⁵³. Cet auteur fait remarquer que l'enchâssement de la corruption

⁵³ *La corruption au quotidien en Afrique de l'Ouest. Approche socio-anthropologique comparative : Bénin, Niger et Sénégal, 2003.*

dans les sociétés africaines est très souvent et parfois trop facilement justifié par la solidarité mécanique qui caractérise ces peuples.

Mais il y a lieu de relativiser, car les pratiques qui créent le “nid” de la corruption, ne sont pas, pour une bonne part des facteurs socioculturels traditionnels. Ces pratiques se sont mises en place ou se sont développées sous la colonisation ou après les indépendances et dans certaines circonstances (comme l’existence d’un niveau minimal de corruption déjà atteint, ou le mauvais exemple donné par les élites), peuvent contribuer à l’extension ou à la légitimation de la corruption quotidienne. La limite entre l’imputation aux mœurs locales et la négation systématique de tout lien entre corruption et pratiques courantes est de toutes les façons très étriquée.

Outre la tradition, l’individu est aussi sous l’influence de la modernité. En effet, les structures modernes héritées de la colonisation par les pays africains sont celles d’une société de consommation fondée sur une civilisation du désir. Cette société crée constamment des besoins chez le fonctionnaire sans lui donner les moyens financiers nécessaires pour y faire face. Il s’agit, par exemple, des biens de consommation considérés à tort ou à raison comme des signes du progrès, dans la mesure où ils facilitent la vie matérielle. Ils sont groupés en objets de luxe comme les voitures, ou en besoins de confort comme le réfrigérateur, la vidéo, les parures et vêtements de valeur, les maisons somptueuses, le climatiseur, etc. La rémunération étant modeste, le besoin d’argent se fait de plus en plus impératif et il en arrive à considérer les caisses de l’Etat comme les siennes pour satisfaire ses déficits en ressources financières.

... les structures modernes héritées de la colonisation par les pays africains sont celles d’une société de consommation fondée sur une civilisation du désir. Cette société crée constamment des besoins chez le fonctionnaire sans lui donner les moyens financiers nécessaires pour y faire face...

3.3.1.2. Conséquences de la corruption

Les comportements des représentants de l’Administration publique et même des entrepreneurs corrupteurs créent un climat malsain pour les affaires, avec des conséquences fâcheuses sur l’investissement et sur les ressources de l’Etat.

D’après les résultats de l’investigation, au cours des trois dernières années, il y a eu 28,9% d’entreprises qui ont sursis à leur investissement au Bénin alors qu’elles l’avaient prévu. Les raisons évoquées sont les lourdeurs et tracasseries administratives, les dessous de table et toutes autres formes de corruption. La proportion d’entreprises qui hésitent à se décider à investir est plus importante au niveau des moyennes entreprises (37,8%) qu’au niveau des deux autres catégories d’entreprises (respectivement 30,1% et 25% pour les petites et micro entreprises). Il existe beaucoup d’autres conséquences comme le manque à gagner en matière de recettes de l’Etat, le coût élevé de la bureaucratie, etc.

Le manque à gagner en matière de recettes de l'Etat est classé au premier rang des conséquences, par 63,4% des interviewés. Cela expliquerait la persistance de la pauvreté.

En ce qui concerne le coût trop élevé de la bureaucratie, 31,4% des entreprises l'ont classé au premier, tandis que 41,2% l'ont classé au deuxième rang des conséquences fâcheuses sur les investissements. La majorité des moyennes entreprises (55,6%) l'ont classé au premier rang contre 30,4% pour les micro entreprises.

... l'intégrité complète est un luxe ou une vertu, hors de portée, dans les circonstances actuelles

Désormais, l'un des principaux problèmes pour les fonctionnaires c'est que **l'intégrité complète est un luxe ou une vertu, hors de portée**, dans les circonstances actuelles.

3.3.2. Perception de la corruption et ses différentes formes

Il s'agit ici de présenter la perception et les attentes des responsables d'entreprises et des représentants de l'Administration publique sur la corruption et sur les différentes formes qu'elle prend.

3.3.2.1. Perception de la corruption

Les caractéristiques de la corruption sont assez claires pour les chefs d'entreprise interviewés. En effet, pour près de la moitié des entreprises (43,1%), la corruption se définit par l'ensemble des trois contenus retenus à savoir : (i) placer de manière illicite ses propres intérêts au-dessus de ceux de la structure employeuse, (ii) accepter d'être incité par des moyens malhonnêtes (pots-de-vin, dons, promesses, persuasion) à manquer à ses devoirs et (iii) se détourner de ses devoirs officiels en vue d'obtenir des avantages personnels (pécuniaires ou non). Au regard de ces opinions sur la corruption, il n'y a pratiquement pas de différence significative entre les quatre catégories d'entreprises définies.

La corruption est tellement ancrée dans les mœurs et le subconscient des acteurs de la vie économique qu'elle semble aujourd'hui banale comme si c'était la règle. Les chefs d'entreprise ont fini par s'y résoudre dans le mode de gestion de leurs affaires. En effet, 28% des entreprises ont systématiquement tendance à corrompre. Cette attitude est plus répandue au niveau des moyennes entreprises (70,5%) que dans des micro-entreprises (49%) et des petites entreprises (42%). En réalité, seuls 7% des dirigeants d'entreprises déclarent avoir horreur de corrompre : *l'éthique a déserté le mode de gestion des entreprises au Bénin.*

Les *représentants de l'Administration publique* sont aussi très réceptifs à la corruption. Le phénomène est si ancré dans les habitudes de travail que 61% des entrepreneurs déclarent ne plus avoir peur d'eux pour des affaires illicites, parce qu'ils peuvent les corrompre à tout moment. Il n'y a que 29% des entrepreneurs qui ont déclaré craindre les représentants de l'administration et s'en méfier. C'est surtout au niveau des moyennes entreprises que cette crainte est ressentie : 36,4% contre 28,9% pour les petites entreprises et 26,8% pour les micro-entreprises.

La corruption la plus difficile à supporter pour les entrepreneurs est celle rencontrée, dans l'ordre décroissant, au niveau des impôts (55,9%), au niveau des cellules de passation des marchés publics (23,5%) et au niveau de la douane (15,7%). Les résultats obtenus, au regard de la perception de la corruption, n'augurent pas d'une bonne mise en œuvre de la responsabilité sociale des entreprises et partant d'un développement durable.

3.3.2.2. Différentes formes de corruption

Le phénomène de la corruption est favorisé par les difficultés qu'éprouvent les entreprises à satisfaire à certaines exigences fiscales et administratives. Il existe plusieurs formes⁵⁴ non exclusives de corruption, tant au niveau des relations avec les entreprises qu'à l'intérieur des administrations publiques partenaires des entreprises.

En ce qui concerne les relations avec les entreprises, les formes de corruption les plus répandues sont : l'évasion fiscale (abattements fiscaux), l'extorsion, le "graissage de patte" pour service illicite ; le "graissage de patte" pour service licite (pour accélérer le service), le rançonnement. Pour la majorité des entreprises (4/5), la corruption se fait moyennant l'évasion fiscale. Pour 68,2% des dirigeants d'entreprise interviewés, la corruption se fait aussi sous forme d'extorsion. Il n'y a que 11% des entrepreneurs qui pensent que cette forme n'est pas utilisée. Les différences entre catégories d'entreprises ne sont pas perceptibles.

La corruption la plus difficile à supporter pour les entrepreneurs est celle rencontrée, ... au niveau des impôts (55,9%), ... des cellules de passation des marchés publics (23,5%) et ... de la douane (15,7%).

⁵⁴ La Banque mondiale retient les formes suivantes de corruption :

- Les "dessous de table" : ce sont des versements à des responsables officiels afin qu'ils agissent plus vite, de façon plus souple et plus favorable.
- La "fraude" : c'est la falsification de données, de factures, la collusion, etc.
- "L'extorsion" : c'est l'argent obtenu par la coercition ou la force.
- Le "favoritisme" ("Népotisme", "Collusion") : c'est le fait de favoriser des proches.
- Le "détournement" : c'est le vol de ressources publiques par des fonctionnaires.

... ce sont les moyennes entreprises qui ont le plus évoqué le "graissage de patte" : 60% contre 38,8% et 44,6% respectivement pour les micro et petites entreprises

Le "graissage de patte" pour service illicite est aussi évoqué par près de 80% des répondants. Comparativement à la taille de l'entreprise, ce sont les moyennes entreprises qui ont le plus évoqué cette forme de corruption : 60% contre 38,8% et 44,6% respectivement pour les micro et petites entreprises. Le "graissage de patte" pour service licite est aussi une forme répandue de la corruption.

3.3.3. Participation à la corruption par diverses parties prenantes⁵⁵

La corruption concerne aussi bien *les hauts dirigeants de l'administration que ceux des entreprises privées*. Pour environ 50% des entreprises, l'offre de pots-de-vin aux directeurs généraux occupe la première place. Viennent ensuite dans l'ordre décroissant, l'offre de pots-de-vin aux membres du Gouvernement (25,1%), aux coursiers (10,9%) et aux parlementaires (9,9%).

Les pots-de-vin sont offerts aux hauts dirigeants de l'administration pour obtenir diverses facilités illicites. Ainsi, 56,1% déclarent offrir des pots-de-vin pour obtenir de façon illicite des *licences d'importation*. Les micro-entreprises ont majoritairement déclaré offrir des pots-de-vin pour l'obtention des licences d'importation (65,7%). L'offre de pots-de-vin pour l'obtention des licences d'importation est décroissante à mesure que la taille des entreprises augmente. En effet, il n'y a que 38,5% des moyennes entreprises contre 50,5% des petites entreprises qui offrent des pots-de-vin afin d'obtenir de façon illicite des licences d'importation.

Des pots-de-vin sont également offerts pour obtenir l'accès rapide à un service public tel que *le téléphone ou l'électricité*. En effet, elles sont 67,5% à offrir des pots-de-vin avant d'obtenir un tel service : 66,9% des micro-entreprises, 66,6% des petites entreprises et 71,4% des moyennes entreprises se donnent à cette pratique qui se justifie par le fait qu'il s'agit de facteurs de production indispensables à toute entreprise qu'elle soit, individuelle, petite ou moyenne.

Les résultats de l'investigation révèlent que la corruption est très répandue au niveau de la *passation des marchés publics*. En effet, 81% des entreprises ont déclaré avoir offert des pots-de-vin pour l'octroi des marchés publics, pendant que peu d'entreprises (environ 10%) déclarent non nécessaire d'en offrir.

⁵⁵ Ici par parties prenantes, il convient d'entendre les relations publiques des entreprises, à savoir Administration publique y compris Douanes, Impôts et Marchés publics, Justice, d'autres entreprises privées. Elles ne couvrent donc pas tous les partenaires retenus dans la notion de parties prenantes dans le cas de la RSE

La *Justice* n'échappe pas au phénomène de la corruption. En effet, plus des deux tiers des entreprises déclarent offrir des pots-de-vin pour obtenir des décisions de justice favorables.

En dehors des hauts dirigeants de l'Administration publique, l'offre de pots-de-vin se fait également en direction des entreprises privées et d'autres personnes physiques ou morales non identifiées. L'offre de pots-de-vin *aux entreprises privées* est classée en deuxième position des principales destinations par 26,6% des entreprises.

Par ailleurs, selon 70% des entrepreneurs interviewés, des pots-de-vin sont aussi offerts à d'autres entreprises privées. Ces pots-de-vin sont offerts dans le but d'obtenir des marchés (sous-traitance) ou pour obtenir des surfacturations ou d'autres avantages non spécifiés.

En somme, *sur l'ensemble des caractéristiques de la participation à la corruption, il apparaît que les micro-entreprises sont plus enclines à offrir des pots-de-vin. C'est tout comme si, elles ne sont pas suffisamment fortes pour mener leurs affaires dans la légalité. Cet état de chose n'avantage ni les finances publiques, ni elles ; il n'enrichit que les corrompus.*

Encadré 3.3. : Témoignages de quelques acteurs économiques

Euloge Oga, imprimeur à Porto-Novo

Comment doit se traduire la responsabilité sociale de l'entreprise par rapport aux travailleurs ?

Pour moi, il faut dire que nos patrons ne s'occupent pas du social des travailleurs. Ils vous utilisent à l'excès. Leur seule préoccupation c'est l'argent. C'est difficilement parfois qu'on a des moyens pour nous soigner. On traite des produits chimiques, mais on ne nous assure rien. Il faut que l'entreprise mette des facilités pour la santé. Des boîtes de lait par exemple et de l'argent pour nous soigner. Le temps de travail aussi doit être revu. Parfois, il n'y a pas de travail et on reste là. Mais après, quand le travail arrive, c'est sans limite. On travaille sans repos. Je ne suis même pas inscrit à l'OBSS, voyez vous !

Paterne Atrévy, Assistant au Secrétariat

Que doit faire le travailleur pour maintenir son cadre de travail agréable ?

Le travailleur doit maintenir son cadre de travail toujours propre. Etre toujours propre soi-même pour donner une bonne image aux usagers de l'entreprise et donner de la valeur au travail qu'il fait. Etre convaincant dans ses propos par rapport aux usagers.

Que devrait faire votre employeur ?

L'employeur doit chaque fois veiller à la bonne vision de l'entreprise, rappeler le personnel à l'ordre. Il doit aussi offrir de bonnes conditions de travail et éviter que l'agent soit toujours stressé. L'environnement du travail ne doit pas souffrir de pollution.

Source : Propos recueillis par Guy Constant EHOUMI, journaliste.

3.3.4. Promotion de la lutte contre la corruption

La corruption fausse les perspectives de développement économique et social, induit des surcoûts et sape les bases de la démocratie. La lutte contre la corruption participe à l'amélioration du climat des affaires et permet d'accroître l'investissement et le développement de l'économie. Aussi est-il important de faire remarquer que tous les corrupteurs et corrompus sont conscients du danger du phénomène et reconnaissent, par conséquent, la nécessité d'y faire face de façon énergique. Il y a, en effet, 92,4% des répondants qui pensent qu'il faut absolument trouver une solution à la corruption. La raison fondamentale évoquée est que la corruption menace le développement et mérite d'être prise au sérieux. De manière presque unanime, environ 90% des dirigeants d'entreprises l'ont évoquée.

... pour environ la moitié des enquêtés (48,6%), l'administration n'a pas mis en place les mesures appropriées pour combattre la corruption

Malheureusement, pour environ la moitié des enquêtés (48,6%), l'administration n'a pas mis en place les mesures appropriées pour combattre la corruption ; par contre 20% des enquêtés des micro et petites entreprises estiment que beaucoup de mesures sont prises, pendant qu'ils ne sont que 4,4% à le dire parmi les moyennes entreprises. Cela est regrettable au regard des conséquences de la corruption sur la persistance de la pauvreté et partant sur le développement humain durable du pays.

Pour environ 52% des entreprises qui pensent que l'Etat dispose d'une politique de lutte contre la corruption, l'efficacité des mesures mises en œuvre par le Gouvernement pour la combattre est moyenne. C'est seulement 8,7% qui pensent que ces mesures sont très efficaces. Pour 38,5% ces mesures ne le sont pas du tout. Ce sentiment est certainement dû au fait que le phénomène semble ne point régresser, mais au contraire s'amplifie à tout point de vue. Il y a lieu de repenser d'autres mesures susceptibles de le freiner.

Environ 40% des entreprises (46,8% de petites, 34,7% de micro-entreprises et 39% de moyennes) ont déclaré avoir une politique de lutte contre la corruption.

Pour les 132 entreprises qui disent disposer d'une politique de lutte contre la corruption, les différents outils utilisés sont essentiellement la charte et la grille d'éthique. La charte est beaucoup plus utilisée par les moyennes entreprises (30% contre 7,3% des micro entreprises et 12,1% des petites entreprises) ; alors que la grille d'éthique est surtout utilisée par les micro entreprises (61,8% contre respectivement 51,7% et 25% des petites et moyennes entreprises).

Malgré l'existence d'outils de conscientisation de leur personnel en matière de lutte contre la corruption, signe tangible d'engagement social en matière de la RSE, très peu d'entrepreneurs sont disposés à consacrer une partie substantielle de leur revenu mensuel à la promotion des actions en vue d'éliminer complètement la corruption. En effet, quand bien même 63,9% sont disposés à y consacrer quelque chose, 21,8% pensent qu'ils peuvent mettre 1% de leur revenu ; 16,8% pensent qu'ils peuvent mettre à disposition 5% et 6,3% seulement sont disposés à y mettre 10%.

Pour la majorité des interviewés, les appréciations des actions du Gouvernement pour l'amélioration du climat des affaires varient entre moyenne (48% des entreprises) et bonne (34,5%). Cela mérite d'être corrigé très rapidement si l'accroissement des investissements directs étrangers au Bénin, gage d'une contribution du secteur privé à l'essor

Les entreprises au Bénin ont une assez bonne perception de leur responsabilité sociale même si, a priori, elles n'ont pas une bonne notion du concept de la responsabilité sociale des entreprises

Encadré 3.4. : Témoignage de Guillaume Atigbé, ancien Secrétaire général de la Confédération des syndicats autonomes

Quelle place doit occuper la transparence et la responsabilité pour assurer un bon rendement dans l'Administration publique ?

La question évoque deux valeurs fondamentales sans lesquelles un administrateur ne saurait être performant. Toute la société et les collaborateurs ont besoin de transparence. Les personnes autour de vous doivent savoir que les actes qui sont posés ne sont entourés d'aucun dessous inavouable et inavoué. Un système où existe la transparence est appelé à progresser. La responsabilité est une valeur sans laquelle une société ne peut évoluer. La communauté a besoin de personnes qui s'assurent, en qui les gens font confiance et qui sont prêts et engagent leur personne et la structure dans le bien. Toute société est à l'image de celui qui conduit sa destinée, celui qui sait prendre l'initiative, qui n'évolue pas en solitaire, mais tient compte des autres, pour l'action de l'entreprise, de l'administration.

Comment l'Etat doit-il garantir le développement humain durable des travailleurs dans les entreprises du Bénin ?

Quand on parle de développement durable, quel que soit le domaine, il faut asseoir un système qui peut survivre à des aléas endogènes et exogènes. L'homme est le premier capital et sa qualité joue un rôle important. Tout développement s'il veut être durable doit intégrer la capacité de l'homme. La question de l'éducation et de la promotion professionnelle continue doit être une préoccupation de l'Etat. A l'opposé de cela, il faut la stimulation quand les gens ont une situation qui ne modifie pas leur train de vie ; cela décourage, émousse l'ardeur et ce qui est englouti par l'Etat revient à zéro. Car, les travailleurs iront chercher les solutions à leurs problèmes ailleurs. Il faut installer un mécanisme pour une juste répartition de la plus-value. Il faut intégrer la question de la transparence et que les travailleurs sachent et soient informés des objectifs de l'Etat. Qu'il y ait des évaluations à des étapes données et que l'on puisse corriger ce qui ne va pas. Le développement durable doit aller de pair avec la qualité de l'homme et la justice sociale qui doit l'assurer.

Source : Propos recueillis par Guy Constant EHOUMI, journaliste.

économique national, est vraiment recherché aussi bien par l'Etat que par les entreprises privées.

Les entreprises au Bénin ont une assez bonne perception de leur responsabilité sociale. L'assistance aux employés, la lutte contre la corruption, la préservation de l'environnement et le dialogue social avec les associations de consommateurs sont les premières préoccupations des entreprises.

3.4. Place de la RSE dans les préoccupations des entreprises

En somme, les données analysées ont montré que le concept de la responsabilité sociale des entreprises est encore loin d'être une préoccupation stratégique pour les entreprises au Bénin. Le taux de pénétration de ce concept, assez faible, fait penser à une faible communication sur le concept du développement durable. Le niveau de perception est aussi faible dans tous les domaines de la responsabilité sociale des entreprises. Par ailleurs, l'analyse du niveau d'engagement dans la démarche RSE basée sur les résultats d'enquête fait apparaître que les réponses sont globalement consistantes avec la vision exprimée et le niveau de perception actuel du concept. A ce rythme, il est permis de dire sans risque de se tromper que le défi à relever est grand si le tissu productif du Bénin doit être le vecteur du développement durable.

L'indicateur d'engagement RSE a confirmé les analyses, les déceptions éprouvées en découvrant que les banques et assurances ou les succursales des transnationales et les grandes entreprises ne sont pas impliquées dans la démarche RSE ; mais il a aussi nourri l'espoir que le terrain n'est pas complètement aride et que les efforts à déployer pour "semer" la démarche RSE porteront des fruits plus rapidement que ne laissait penser la minceur des recherches et travaux sur la question au Bénin.



La corruption enferme des millions de gens dans la pauvreté ». Ces propos de Madame Huguette Labelle⁵⁶, traduisent bien le lien qu'il est possible de faire entre le développement humain, la pauvreté et la corruption.

L'analyse de l'évolution du niveau de développement humain et de pauvreté ainsi que la mise en évidence de leurs corrélations avec la corruption au Bénin seront basées sur l'étude des principaux indicateurs généralement utilisés en la matière, à savoir : l'Indicateur de Développement Humain (IDH), le Produit Intérieur Brut (PIB) par habitant, les incidences de la pauvreté -FGT- (Foster, Greer et Thorbecke, 1984)⁵⁷, l'Indicateur de Pauvreté Humaine (IPH), et enfin, l'indice de perception de la corruption. Avant d'établir lesdites corrélations, il s'avère utile d'examiner l'évolution du profil de développement humain et de pauvreté du Bénin.

4.1. Etat et évolution du développement humain au Bénin

Chaque année, depuis 1990, le Rapport Mondial sur le Développement Humain (RMDH) publie l'IDH qui, mieux que le PIB, intègre une définition plus large du bien-être. En effet, l'IDH fournit une mesure composite à trois dimensions représentant trois choix essentiels indispensables, à savoir : (i) vivre longtemps et en bonne santé (mesurée par l'espérance de vie), (ii) acquérir un savoir (mesurée par le taux d'alphabétisation des adultes et par le taux brut de scolarisation combiné dans le primaire, le secondaire et le supérieur) et, (iii) avoir un niveau de vie acceptable (mesuré par le PIB réel par habitant exprimé en Parité de Pouvoir d'Achat (PPA)).

⁵⁶ Huguette Labelle, Présidente de l'ONG Transparency International, chancelière de l'Université d'Ottawa et ancienne présidente de l'Agence Canadienne pour le Développement International (ACDI).

⁵⁷ Voir FOSTER J.E., GREER J. et THORBECKE E., « A class of Decomposable Poverty Measures », *Econometrica*, vol. 52, 1984, pp. 761-776.

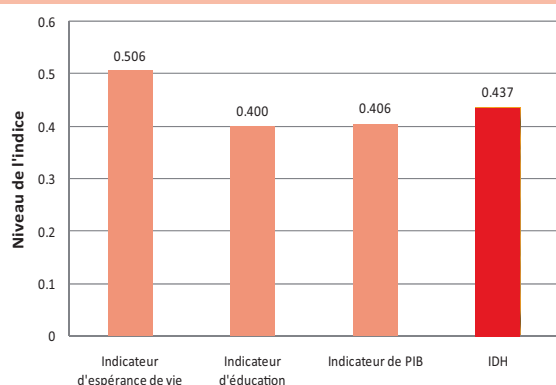
Bien entendu, l'IDH n'intègre pas toutes les dimensions du concept de Développement Humain Durable (DHD). En effet, le DHD, qui est plus large que l'IDH, prend en compte les inégalités de genre et d'autres dimensions plus difficiles à mesurer telles que la démocratie, le respect des droits humains et des libertés politiques, la participation à la vie communautaire, etc. L'IDH a été ainsi limité aux trois domaines précités pour des raisons de simplicité. Pour dresser un profil suffisamment complet de l'évolution de la situation du développement humain au Bénin, il est nécessaire de considérer trois niveaux géographiques : international, national et communal.

4.1.1. Situation et évolution au plan international

Avec un IDH se situant à 0,437 en 2005, le Bénin a occupé le 163^{ème} rang sur 177 pays dans le classement, fait en 2007, par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Ce classement, qui permet de distinguer trois grandes catégories de pays⁵⁸, situe le Bénin dans la dernière catégorie où il est resté depuis plus de 40 ans. Par ailleurs, l'IDH du Bénin se situe non seulement en dessous de la moyenne mondiale (0,743), mais également en dessous de la

moyenne des pays à IDH faible (0,570). Une étude sommaire des composantes de l'IDH du Bénin révèle que les niveaux d'éducation (0,400) et de PIB par habitant (0,406) sont les deux composantes qui tirent l'IDH du Bénin vers le bas pendant que l'indicateur d'espérance de vie (0,506) le tire vers le haut (Graphique 4.1). Ce lien entre le niveau du PIB par habitant et le niveau de l'IDH ne signifie pas qu'il existe une dépendance automatique entre le PIB réel par habitant et le niveau de développement humain, car plusieurs autres profils d'IDH, comme celui de la Guinée en 2005 (RMDH 2007/2008), font ressortir des situations où

Graphique 4.1. : Composantes de l'IDH du Bénin en 2005



Source : Construit à partir des données du RMDH 2007/2008.

le niveau du PIB par habitant est supérieur à 0,500 pendant l'IDH reste faible en raison des niveaux de longévité et d'instruction du pays. Le lien qui permet à la croissance économique d'influer positivement sur la longévité de la population et sur son niveau d'instruction doit être établi de manière volontariste.

⁵⁸ Les pays à développement humain élevé ont un IDH compris entre 0,800 et 1, c'est la première catégorie ; La deuxième est composé des pays qui ont un niveau moyen, c'est-à-dire, qui ont des IDH compris entre 0,500 et 0,799 ; les autres constituent la troisième catégorie de pays dont les IDH sont inférieurs ou égal à 0,499 sont dits faibles.

A ce sujet, la comparaison de l'IDH et du PIB par habitant du Bénin avec ceux de la Tanzanie est édifiant. En effet, avec un niveau de PIB par habitant (740 PPA USD) largement inférieur à celui du Bénin (1 141), la Tanzanie a réussi à s'élever à un niveau de développement humain (0,467) plus élevé que celui du Bénin, démontrant ainsi qu'elle a mieux orienté les ressources du pays vers l'élargissement des possibilités essentielles de la population (possibilité de vivre plus longtemps et en bonne santé et d'être mieux instruit) (Graphique 4.2). Cela revient à dire qu'avec le niveau actuel du PIB/hab. du Bénin, il est possible d'atteindre un IDH d'au moins 0,467 selon l'exemple de la Tanzanie. Les cas de Myanmar (1 027 PPA USD), du Yémen (930 PPA USD) et de Madagascar (923 PPA USD) sont encore plus édifiants puisqu'avec un PIB/hab. inférieur à celui du Bénin, ils ont réussi à se hisser dans la catégorie des pays à IDH moyen. Le Bénin pouvait donc mieux gérer ses ressources dans la perspective du développement humain. Pour cela, il aurait fallu mieux promouvoir l'éducation et la santé.

Graphique 4.2. : Comparaison entre IDH et PIB/hab. du Bénin et de la Tanzanie en 2005



Source : Construit à partir des données du RMDH 2007/2008.

Comparons le Bénin avec quelques pays à Produit Intérieur Brut (PIB) réel par habitant inférieur à ceux des pays à revenu élevé⁵⁹, mais dont le PIB réel/hab., exprimé en parité de pouvoir d'achat (PPA)⁶⁰, croît rapidement pendant que son IDH converge, vers 0,800⁶¹. Toutefois, avant d'examiner l'évolution de l'IDH du Bénin par rapport à celui de ces pays, étudions plutôt l'évolution de son PIB par habitant à la lumière de celle de ces pays.

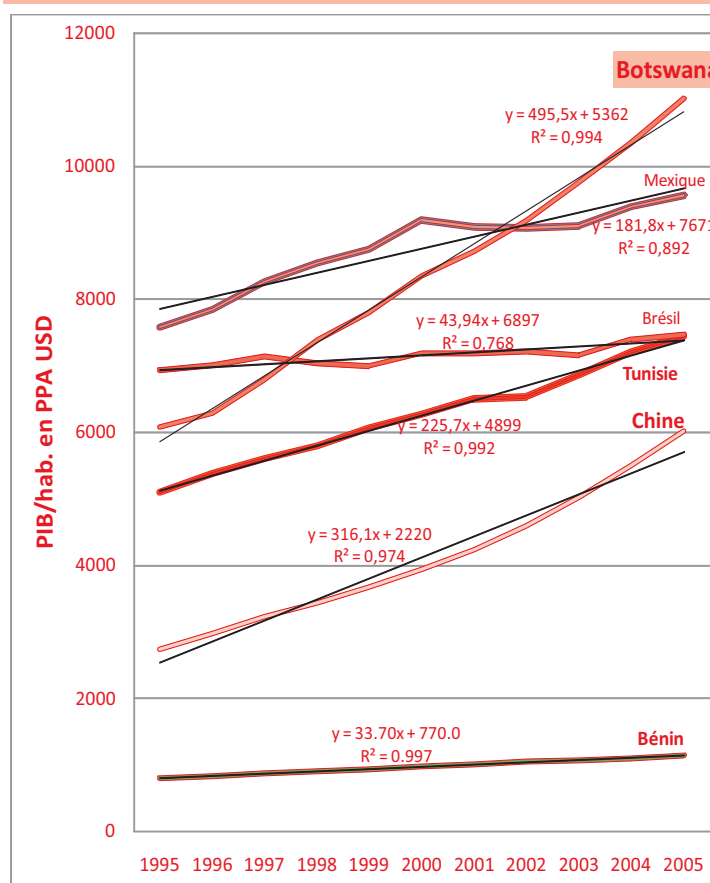
⁵⁹ Voir la définition proposée par le RMDH 2007/2008 pour un pays à revenu élevé : Pays dont le Revenu National Brut (RNB) par habitant est d'au moins 10726 USD en 2005.

⁶⁰ En effet, la valeur du PIB en dollars courants peut être trompeuse de plusieurs manières. D'abord, parce qu'elle peut comporter un biais de gonflement à cause de l'inflation (ou de dégonflement à cause de la déflation) dès que l'on procède à des comparaisons dans le temps. C'est pour cette raison qu'il vaut mieux recourir au PIB en dollars constants. Il faut aussi tenir compte de la population; il est alors utile d'examiner le même indicateur « par habitant ». Enfin, pour des comparaisons internationales plus adéquates, l'IDH utilise le PIB/habitant exprimé en PPA (parité pouvoir d'achat).

⁶¹ Les pays à IDH élevé sont ceux dont l'IDH est supérieur ou égal à 0,800. Rappelons que ceux à développement humain moyen ont des IDH supérieurs ou égaux à 0,500 et inférieurs à 0,800 ; les autres pays à IDH inférieurs à 0,500 constituent le groupe des pays à développement humain faible.

Une analyse de l'évolution du PIB par habitant sur la période de 1995 à 2005 de certains pays dont les performances économiques et sociales sont particulièrement remarquables, est révélatrice des efforts restant à faire pour le Bénin. Le PIB par habitant du Botswana a connu l'évolution la plus fulgurante (graphique 4.4). Puis suivent la Chine et la Tunisie. De plus, le niveau du PIB par habitant du Botswana est resté, largement, au-dessus de ceux de la Chine et de la Tunisie sur toute la période. Il faut également noter que le niveau du PIB par habitant du Brésil est, certes, plus élevé que

Graphique 4.3. : Comparaison entre PIB/hab. du Bénin et de quelques pays émergents de 1995 à 2005



Source : Construit à partir des données des RMDH de 1997 à 2007/2008.

celui de la Chine, mais sa croissance est restée faible sur toute la période (avec une pente proche de celle du Bénin), au point de se laisser rattraper par la Tunisie (Graphique 4.3). Ces différentes évolutions laissent penser que chaque économie dispose en elle-même d'une dynamique et de fondamentaux spécifiques qui déterminent son parcours.

La faiblesse du niveau du PIB réel par habitant pourrait ainsi provenir de facteurs structurels qu'il convient de rechercher et de cerner de plus près en s'inspirant des modèles botswanais, chinois et tunisiens. Il y a lieu de refuser de

s'accommoder du niveau très bas du PIB/habitant du Bénin, soit 1 141 USD en PPA en 2005, contre 12 387 USD en PPA pour le Botswana et 6 757 PPA USD pour la Chine, la même année. La différence est bien trop grande. Ainsi, il est nécessaire que des solutions pertinentes, vigoureuses et courageuses soient trouvées.

Une comparaison au sein de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) révèle que l'IDH du Bénin a évolué moins vite que celui de la majorité des pays de l'UEMOA.

Entre 1995 et 2005, l'IDH du Bénin passe de 0,403 à 0,437, ce qui représente un accroissement de 8,4% en dix ans et qui traduit un progrès moins important que celui de la moitié des pays de l'UEMOA, notamment le Niger (26,4%), le Mali (18,4%), le Sénégal (11,1%) et le Burkina Faso (9,8%) (Tableau 4.1.). Toutefois, il est passé de la 4^{ème} à la 3^{ème} place dans la sous région, derrière le Togo et le Sénégal.

Tableau 4.1. : Evolution de l'IDH au sein de l'UEMOA entre 1995 et 2005.

Pays de l'UEMOA	IDH 1995	IDH 2005	Progrès
Togo	0,514	0,512	-0,4%
Sénégal	0,449	0,499	11,1%
Bénin	0,403	0,437	8,4%
Côte d'Ivoire	0,436	0,432	-0,9%
Mali	0,321	0,380	18,4%
Niger	0,296	0,374	26,4%
Guinée-Bissau	0,350	0,374	6,9%
Burkina Faso	0,337	0,370	9,8%

Source : RMDH 1997, RMDH 2007/2008.

Sur la période sous revue, l'IDH du Bénin a mieux progressé (en termes d'accroissement) que celui de plusieurs pays, notamment la République Dominicaine (8,2%), le Brésil (6,2%), Oman (5,6%), le Mexique (5,5%) et le Botswana (-3,5%) (Tableau 4.2). Cependant, plusieurs autres pays ont connu un accroissement spectaculaire dont l'Ouganda (48,5%), le Vietnam (30,9%) et le Cap Vert (24,5%). De tels exploits pourraient inspirer le Bénin.

Seulement 7 pays ont un IDH inférieur à la moyenne du groupe des 16 pays retenus dans le tableau 4.2. Par contre, 8 pays ont un PIB/habitant inférieur à la moyenne du groupe. Ces 8 pays comprennent les 7 pays à IDH inférieur à la moyenne, auxquels s'ajoute le Liban qui a un IDH (0,796) très proche de celui des pays les plus développés bien que son PIB/habitant soit resté relativement faible (4,977 PPA USD en 1995 et 5,584 PPA USD en 2005).

Tableau 4.2. : Evolution de l'IDH et PIB/habitant de quelques pays entre 1995 et 2005.

Pays	IDH 1995	IDH 2005	Progrès de l'IDH	PIB/hab. ⁶² (\$ PPA) 1995	PIB/hab. (\$ PPA) 2005
Ouganda	0,340	0,505	48,5%	1 483	1 454
Vietnam	0,560	0,733	30,9%	1 236	3 071
Cap Vert	0,591	0,736	24,5%	2 612	5 803
Géorgie	0,633	0,754	19,1%	1 389	3 365
Egypte	0,613	0,708	15,5%	3 829	4 337
Inde	0,551	0,619	12,3%	1 422	3 452
Chine	0,581	0,646	11,2%	2 935	6 757
Maroc	0,581	0,646	11,2%	3 477	4 555
Tunisie	0,702	0,766	9,1%	5 261	8 371
Indonésie	0,670	0,728	8,7%	3 971	3 843
Bénin⁶³	0,403	0,437	8,4%	1 800	1 141
Rép. Dominicaine	0,720	0,779	8,2%	3 923	8 217
Brésil	0,753	0,800	6,2%	5 928	8 402
Oman	0,771	0,814	5,6%	9 383	15 602
Mexique	0,786	0,829	5,5%	6 769	10 751
Liban	0,796	0,772	-3,0%	4 977	5 584
Botswana	0,678	0,654	-3,5%	5 611	12 387
Moyenne⁶⁴	0,645	0,718	13,1%	4 013	6 622

Sources : RMDH 1997, RMDH 2007/2008.

De même, l'accroissement de l'IDH du Bénin a été supérieur à celui des nouveaux pays développés (tableau 4.3), notamment le Qatar (4,2%), la Corée du Sud (3,0%) et le Singapour (2,9%). Tous ces pays appartiennent à la catégorie des pays à IDH élevé, c'est-à-dire, à IDH supérieur à 0,800. Ce niveau élevé peut expliquer la faiblesse de leur croissance en termes de développement humain puisque le chemin qui leur reste à parcourir est considérablement réduit, autrement dit, des taux plus élevés d'accroissement de l'IDH sont plus facile à réaliser à partir de niveaux d'IDH faible. Le Bénin ne devrait donc pas s'auto satisfaire de son accroissement de 8,4% obtenu à partir d'un IDH faible qui ne représente que la moitié de la moyenne du groupe de pays considéré (0,869).

Par contre, il est certain que les efforts du Bénin sont plus louables à côté des performances de certains de ces pays qui ont régressé en termes de développement humain, notamment la Malaisie (-2,8%), le Chili (-2,9%), l'île Maurice (-3,5%) et le Costa Rica (-5,3%).

⁶² Produit Intérieur Brut (PIB) par habitant (hab.).

⁶³ Suivant la définition retenue pour un pays émergent, le Bénin ne fait pas encore partie des pays émergents, il figure dans ce tableau pour faciliter les comparaisons.

⁶⁴ Moyennes calculées sans les chiffres du Bénin.

Tableau 4.3. : Evolution de l'IDH et PIB/habitant d'autres pays entre 1995 et 2005.

Pays	IDH 1995	IDH 2005	Progrès de l'IDH	PIB/hab. ⁶⁵ (\$ PPA) 1995	PIB/hab. (\$ PPA) 2005
Qatar	0,840	0,875	4,2%	19 772	27 664
Corée du Sud	0,894	0,921	3,0%	11 594	22 029
Singapour	0,896	0,922	2,9%	22 604	29 663
Malaisie	0,834	0,811	-2,8%	9 572	10 882
Chili	0,893	0,867	-2,9%	9 930	12 027
Maurice	0,833	0,804	-3,5%	13 294	12 715
Costa Rica	0,893	0,846	-5,3%	15 738	10 180
Moyenne	0,869	0,864	-0,6%	14 643	17 880

Sources : RMDH 1997, RMDH 2007/2008.

En somme, trois constats s'imposent : Premièrement, l'IDH du Bénin a augmenté de manière continue au cours des dix dernières années. Cette évolution a été essentiellement soutenue par l'évolution positive de la longévité et du niveau d'instruction du pays alors que son PIB par habitant a connu une baisse tendancielle (1.800 PPA USD en 1995 et 1.141 PPA USD en 2005 contre, respectivement, 22.604 PPA USD et 29.663 PPA USD pour Singapour au cours des mêmes années).

Deuxièmement, le Bénin n'est pas loin du niveau des pays à IDH moyen. Sa population jouit même d'une longévité (0,506), qui dépasse celle de plusieurs pays à IDH moyen (Ouganda (0,412), Zimbabwe (0,265), Djibouti (0,482), Kenya (0,451), Cameroun (0,414), Swaziland (0,265), Congo (0,484), Afrique du Sud (0,430), etc.). Les points faibles du Bénin, par rapport à ces pays, se situent au niveau de l'instruction de la population et du PIB par habitant. Faire passer le Bénin dans le groupe des pays à IDH moyen devrait constituer un défi important.

Troisièmement, les mesures à prendre pour transformer les ressources disponibles en une meilleure longévité et en un meilleur niveau d'instruction (scolarisation des enfants et alphabétisation des adultes) doivent être sensiblement améliorées, puisque, avec le même niveau de PIB par habitant, d'autres pays ont atteint de meilleurs niveaux d'IDH ou se sont même hissés au rang de pays à IDH moyen : c'est le cas du Yémen (PIB/Hab.= 930 et IDH = 0,508), de Madagascar (PIB/Hab.= 923 et IDH = 0,533) et Myanmar (PIB/Hab.= 1027 et IDH = 0,583). C'est donc, à la fois, au plan économique et au plan de la promotion de l'accès à l'éducation et aux soins de santé, que de plus importants efforts doivent être faits.

⁶⁵ Produit Intérieur Brut (PIB) par habitant (hab.).

4.1.2. Situation et évolution au plan national

Comme relevé dans la section 4.1.1, le développement humain s'apprécie, en première instance, par l'IDH, dans les comparaisons internationales. Il s'agit maintenant de se pencher sur la répartition du développement humain à l'intérieur du Bénin. Cette fois-ci, en lieu et place des données internationales, il sera question de statistiques nationales produites par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE). Mais ces statistiques nationales présentent des différences avec celles utilisées au plan mondial.

4.1.1.1. Une évolution relativement faible de l'IDH

Il existe bien souvent des différences parfois importantes entre les données utilisées pour le Bénin dans le Rapport Mondial sur le Développement Humain (RMDH). Malgré ces différences, les tendances observées sont les mêmes (Encadré 4.1), à savoir : l'IDH du Bénin progresse à une vitesse relativement faible, essentiellement ralentie par l'évolution du PIB par habitant et par la faiblesse du niveau d'éducation de la population.

Encadré 4.1. : Divergences entre les statistiques du Bénin et les données internationales

Les données nationales sont souvent plus récentes. Pour preuve, pendant que le RMDH 2007/2008 utilise des statistiques se rapportant l'année 2005, le rapport national peut disposer de données se rapportant à l'année 2006. Cependant, même pour la même année, il existe des différences entre les données utilisées dans les deux rapports. C'est ainsi que, pour le Bénin, le RMDH 2007/2008 considère, par exemple, une espérance de vie à la naissance de 55,4 ans en 2005 tandis que l'INSAE estime la même grandeur à 59,2 ans pour la même année. Des différences s'observent également pour les autres composantes de l'IDH, à savoir, le taux de scolarisation des enfants et le taux d'alphabétisation (Tableau 4.4).

Tableau 4.4. : Evolution de l'IDH du Bénin suivant les sources internationales et nationales.

	Selon le RMDH			Selon le RNDH		
	1995	2004	2006	1995*	2004**	2006
IDH	0,403	0,428	---	0,409	0,467	0,471
Espérance de vie à la naissance	54,4	54,3	ND	54,7	59,2	59,2
Taux de scolarisation	38	49	ND	34	58,6	38,6
Taux d'alphabétisation	37	34,7	ND	55,5	35,4	45,6
PIB par habitant (en PPA USD)	1800	1091	ND	1800	1091	1177,6

* RNDH 1997, page 7.
** RNDH 2005, page 193 à 194.

Sources : RMDH 1998, RMDH 2006, RNDH 1997, RNDH 2005.

Le Bénin connaît une croissance économique dont le rythme s'est réduit ces dernières années. La baisse tendancielle de la croissance s'est traduite par un ralentissement important du rythme de croissance du PIB par habitant, et ce, en liaison avec l'accélération de la croissance démographique. En effet, la moyenne du taux de croissance, entre 2002 et 2006, se situe à 3,61% alors que le taux moyen d'accroissement intercensitaire est estimé à 3,25%. La reprise économique, amorcée en 2006, reste toutefois encore faible. Une telle croissance ne peut permettre d'améliorer le revenu des populations et donc, de réduire la pauvreté.

Ainsi, de 1995 à 2001, le taux de croissance du PIB par habitant était de 2,71% alors qu'il n'a été que de 0,58% entre 2002 et 2005 en liaison avec les difficultés de l'économie nationale.

4.1.1.2. *Persistance d'inégalités suivant le genre*

L'Indicateur Sexospécifique de Développement Humain (ISDH), introduit par le PNUD en 1995, permet de corriger l'IDH par rapport aux inégalités entre les hommes et les femmes. L'écart entre l'ISDH et l'IDH traduit l'importance de ces inégalités par rapport aux dimensions prises en compte dans l'indicateur de développement humain. Un pays dans lequel il n'y aurait pas d'inégalités en termes de développement humain entre les sexes, égaliserait son ISDH et son IDH. Autrement dit, un écart de plus en plus élevé entre l'ISDH et l'IDH signifie que les disparités s'aggravent entre les sexes dans le pays.

Tableau 4.5. : Evolution de l'ISDH et de l'IDH

ISDH			IDH			Ecart (en %)		
1992	1996	2006	1992	1996	2006	1992	1996	2006
0,303	0,352	0,460	0,355	0,388	0,471	14,6	10,0	2,4

Sources : RNDH 1998, Emicov 2007.

Au Bénin, les inégalités entre hommes et femmes, en terme d'IDH, qui étaient de près de 15% en 1992, ont été réduites à 10% en 1996, puis à 2,4% en 2006 (Cf. tableau 4.5). Il faut en déduire également que l'IDH exprime progressivement la même réalité que l'ISDH, tant pour les hommes que pour les femmes. Cependant, il reste du chemin à parcourir pour promouvoir la scolarisation des petites filles, l'alphabétisation des femmes et la promotion des activités génératrices de revenu au profit des femmes. Ces domaines où les femmes continuent d'avoir des difficultés, a probablement été compensés dans l'ISDH par la différence d'espérance de vie qui est largement plus favorable aux femmes. En effet, l'espérance de vie est plus forte au niveau des femmes par rapport aux hommes. Celle des hommes est de 57 ans contre 61 ans pour les femmes.

4.1.2. Existence d'une disparité entre les départements

Le Bénin est subdivisé en 12 départements dont les niveaux de développement humain méritent d'être examinés. En effet, l'IDH global, qui se situe à 0,471 en 2006 et qui est une moyenne nationale, cache des disparités entre départements. Des disparités en termes de longévité, d'éducation, de revenu ou même de localisation géographique peuvent vider l'IDH national de tout son sens.

4.1.2.1. Indicateur Départemental de Développement Humain (IDDH)

Certains défenseurs de la mondialisation ont poussé la hardiesse jusqu'à désigner la terre comme étant un « village planétaire », ce qui devrait laisser penser que les bonnes performances observées dans le monde, notamment l'augmentation de la prospérité économique mondiale, l'amélioration de la santé, les progrès de la connaissance scientifique, etc., devraient être ressenties par tous les habitants de la planète. Si le monde est un village planétaire, que dire d'un pays ? Pourtant, des disparités subsistent en termes de développement humain au sein d'un même pays.

En effet, les départements du Littoral et de l'Ouémé présentent les niveaux d'IDH les plus élevés du Bénin, respectivement 0,620 et 0,503. Ces niveaux correspondent à ceux des pays à IDH moyen puisqu'ils dépassent 0,500. Ils sont également les seuls à être au-dessus de la moyenne nationale. Mais dans le contexte national, ces départements constituent plutôt le groupe des départements à IDH élevé, c'est la catégorie supérieure.

Tableau 4.6. : Indice du Développement Humain par département

Département	Revenu	Longévité	instruction	IDDH
Littoral	0,549	0,612	0,699	0,620
Ouémé	0,478	0,505	0,525	0,503
Atlantique	0,414	0,509	0,483	0,469
Collines	0,431	0,512	0,444	0,462
Mono	0,361	0,452	0,509	0,441
Borgou	0,368	0,554	0,342	0,421
Couffo	0,299	0,506	0,409	0,404
Plateau	0,350	0,532	0,325	0,402
Zou	0,332	0,458	0,411	0,400
Donga	0,357	0,470	0,350	0,392
Atacora	0,367	0,482	0,307	0,386
Alibori	0,369	0,505	0,130	0,335
Bénin	0,412	0,570	0,433	0,471

Sources : RGP3, EMICOV, EDS, Comptes nationaux, INSAE, 2007.

Ainsi, deux départements sur 12 ont un IDH élevé, 2 départements ont un IDH moyen et les 8 autres, un IDH faible. Viennent ensuite d'autres départements dont les IDH, tout en étant inférieurs à la moyenne nationale, ne s'en éloignent pas trop. De leur nombre il faut retenir les départements des Collines (0,462) et de l'Atlantique (0,469). Le troisième groupe est constitué des huit autres départements dont les IDH sont les plus faibles avec les départements de l'Alibori et de l'Atacora en queue de peloton (Tableau 4.6).

Tableau 4.7. : Regroupement des départements selon l'IDH

Faible niveau d'IDH	IDH moyen	Fort niveau d'IDH
Mono (0,441)	Atlantique (0,469)	Littoral (0,620)
Borgou (0,421)	Collines (0,462)	Ouémé (0,503)
Couffo (0,404)		
Plateau (0,402)		
Zou (0,400)		
Donga (0,392)		
Atacora (0,386)		
Alibori (0,335)		

Sources : RNDH 2007 ; INSAE.

4.1.2.2. Sources des disparités entre les départements

Une analyse des composantes de l'IDDH des différents départements révèle les « dessous » des disparités observées.

Espérance de vie dans les départements

Situé à 0,569 en 2005, cet indice passe à seulement 0,570 en 2006, soit un accroissement de 0,17%. Il en résulte quatre constats :

Le premier est que l'indice d'espérance de vie est le plus élevé des trois indices pour chaque département sans exception, cela veut dire que, pour tous les départements du Bénin, c'est l'espérance de vie à la naissance qui tire l'IDH vers le haut ; c'est une spécificité béninoise en matière de développement humain.

Le second est qu'en dehors du département du Littoral dont l'indice est supérieur à la moyenne nationale, tous les autres départements affichent des indices d'espérance de vie inférieurs à la moyenne nationale (0,570).

Tableau 4.8. : Ecart de l'indice d'espérance de vie par département, par rapport à la moyenne en 2006.

Ecart de longévité par rapport à la moyenne nationale	
Mono	-20.7%
Zou	-19.6%
Donga	-17.5%
Atacora	-15.4%
Ouémé	-11.4%
Alibori	-11.4%
Couffo	-11.2%
Atlantique	-10.7%
Collines	-10.2%
Plateau	-6.7%
Borgou	-2.8%
Littoral	+7.4%

Sources : Calculs de l'équipe de rédaction.

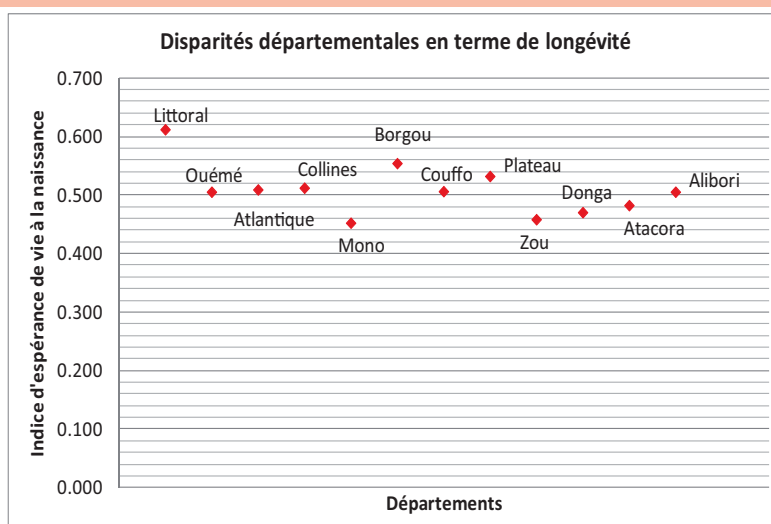
Le troisième est que les disparités entre départements en termes d'espérance de vie à la naissance, ne semblent pas très spectaculaires bien qu'elles soient relativement importantes pour des départements du Mono, du Zou, de la Donga et de l'Atacora. Il serait certainement utile d'examiner pour ces départements, certaines conditions sanitaires (faible fréquentation des centres de santé, forte prévalence du paludisme et accroissement du risque d'infection à VIH) pouvant expliquer leur retard par rapport aux autres départements.

Le dernier constat est le classement des départements suivant l'écart par rapport à la moyenne nationale, ne permet pas de retrouver la catégorisation en trois groupes de départements (à IDH élevé, à IDH moyen et à IDH faible), ce qui laisse penser que la longévité ne détermine pas cette catégorisation.

Niveau d'instruction dans les départements

La deuxième composante de l'IDH est l'indice du niveau d'instruction estimé à partir des taux de scolarisation et d'alphabétisation. Situé à 0,431 en 2004, cet indice passe à seulement 0,433 en 2006, soit un accroissement de 0,5%. L'analyse des indices d'instruction départementaux permet de faire quatre constats :

Graphique 4.4. : Dispersion des indices d'espérance de vie des départements en 2006



Source : Construit à partir des données de Emicov, 2007.

Le premier est que l'indice d'instruction vient en deuxième position dans la constitution des IDH départementaux, mais contribue plutôt à tirer, plus fortement, le niveau des IDH départementaux vers le bas, même si, pour quatre départements (les Collines (0,444), l'Atlantique (0,483), le Mono (0,509), de l'Ouémé (0,525), et le Littoral (0,699)), le niveau de l'indice d'instruction est supérieur à la moyenne nationale. Il faut signaler particulièrement la situation de l'Alibori qui présente des taux de scolarisation et d'alphabétisation très faibles. L'indice d'instruction est de l'ordre de 0,130.

Le second est que cinq départements sur douze ont un indice d'instruction supérieur à la moyenne nationale et que les sept autres départements s'écartent davantage de la moyenne que les cinq premières.

Le troisième constat porte sur le fait que la dispersion des indices d'instruction est plus grande que celle des indices d'espérance de vie. Les écarts sont largement plus importants pour l'Alibori (-70%), l'Atacora (-24,9) et le Littoral (+61,4%). Les grands retards de l'Alibori et de l'Atacora devraient être examinés de plus près, afin d'y remédier de manière adéquate.

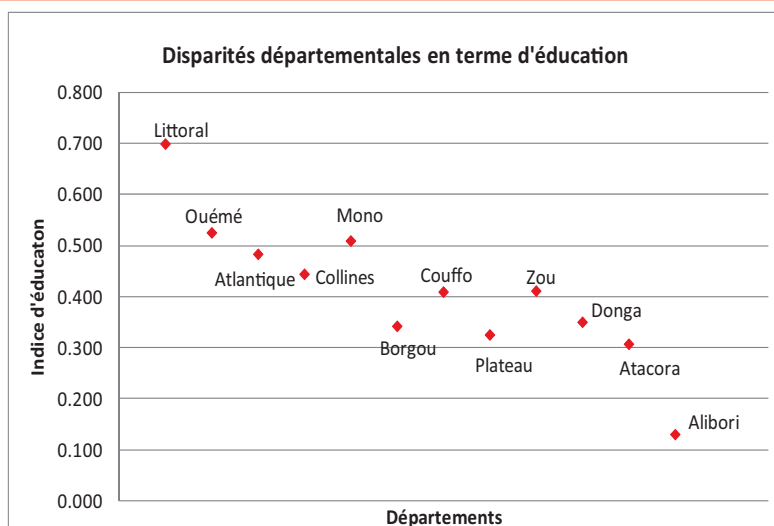
Le dernier constat est qu'en dehors de la position du département du Mono, le classement des départements suivant l'écart par rapport à la moyenne nationale permet de retrouver la catégorisation en trois groupes de départements (à IDH élevé, à IDH moyen et à IDH faible), ce qui laisse penser que le niveau d'instruction a joué un rôle plus grand que celui de l'espérance de vie à la naissance, dans cette catégorisation.

Tableau 4.9. : Ecart de l'indice d'instruction par département, par rapport à la moyenne en 2006.

	Ecart d'instruction par rapport à la moyenne nationale
Alibori	-70.0%
Atacora	-29.1%
Plateau	-24.9%
Borgou	-21.0%
Donga	-19.2%
Couffo	-5.5%
Zou	-5.1%
Collines	+2.5%
Atlantique	+11.5%
Mono	+17.6%
Ouémé	+21.2%
Littoral	+61.4%

Sources : Calculs de l'équipe de rédaction.

Graphique 4.5. : Dispersion des indices d'instruction des départements en 2006



Source : Construit à partir des données de Emicov, 2007.

Revenu dans les départements

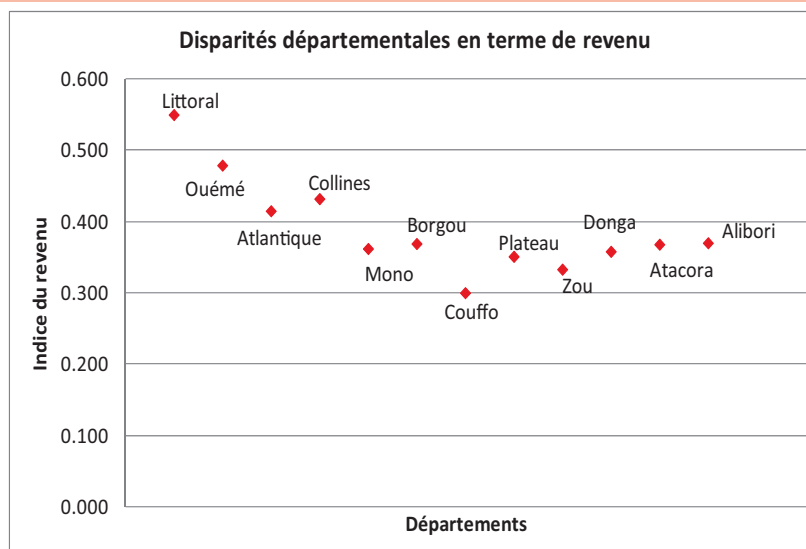
Rappelons que l'indice de revenu est calculé à partir du PIB par tête en PPA. Les évolutions observées au niveau du PIB exprimées en terme de croissance influence sensiblement cet indicateur. Cet indice est passé de 0,401 en 2004 à 0,412 en 2006 pour le Bénin dans son ensemble. Cet indice classe les départements en trois groupes. Le premier groupe constitué des départements qui ont des indices de revenu largement supérieurs à la moyenne nationale. Ce groupe est constitué des départements du Littoral et de l'Ouémé. Le second groupe est formé des départements de l'Atlantique et des Collines, dont les indices de revenu sont faiblement supérieurs à la moyenne nationale. Les autres départements ont, par contre, des indices de revenu inférieurs à la moyenne nationale. L'analyse de ces trois groupes de départements permet de dégager trois conclusions :

La première est que l'indice de revenu vient en troisième (dernière) position dans la constitution des IDH départementaux, contribuant ainsi, à tirer, le niveau des IDH départementaux vers le bas. Seuls les indices de revenu des départements du Littoral (0,549) et de l'Ouémé (0,478), de l'Atlantique (0,414) et des Collines (0,431) sont supérieurs à la moyenne nationale.

La deuxième est que la dispersion des indices de revenu est moins grande que celle des indices d'instruction. Les écarts les plus importants concernent les départements du Couffo (-27,4%) et du Littoral (+33,3%).

La troisième est que le classement des départements suivant l'écart par rapport à la moyenne nationale correspond bien à la catégorisation en trois groupes de départements (à IDH élevé, à IDH moyen et à IDH faible), ce qui

Graphique 4.6. : Dispersion des indices de revenu des départements en 2006



Source : Construit à partir des données de Emicov, 2007.

montre que le niveau de revenu a joué un rôle plus grand que celui de l'espérance de vie à la naissance et celui de l'instruction, dans cette catégorisation.

Tableau 4.10. : Ecart de l'indice du revenu par département, par rapport à la moyenne en 2006.

Ecart de revenu par rapport à la moyenne nationale	
Couffo	-27,4%
Zou	-19,4%
Plateau	-15,0%
Donga	-13,3%
Mono	-12,4%
Atacora	-10,9%
Borgou	-10,7%
Alibori	-10,4%
Atlantique	+0,5%
Collines	+4,6%
Ouémé	+16,0%
Littoral	+33,3%

Sources : Calculs de l'équipe de rédaction.

Globalement, quatre départements présentent des indices nettement en deçà de la moyenne nationale. Il s'agit des départements de l'Alibori, du Zou, de la Donga et du Plateau.

En observant le tableau ci-dessus, il apparaît que le niveau d'instruction joue un grand rôle dans la disparité des départements. Les quatre départements qui ont des IDH supérieurs ou égaux à la moyenne se distinguent notamment par le niveau d'instruction et l'indice de revenu.

Le niveau de revenu et le niveau d'instruction apparaissent comme les deux facteurs limitatifs du développement humain au Bénin. Il convient de les améliorer pour booster le développement humain.

4.1.2.3. Inégalité selon le genre entre les départements

Le critère d'évaluation est simple. Un département dans lequel il n'y aurait pas d'inégalités en termes de développement humain entre les sexes, devrait avoir son ISDH égal à son IDH. S'il arrive que l'ISDH du département est inférieur à son IDH, cela signifie qu'il y a inégalité entre les sexes en faveur des hommes dans ce département. Dans le cas où c'est l'ISDH qui est supérieur, alors il y a inégalité en faveur des femmes. De plus, plus l'écart est grand, plus l'inégalité est aussi grande.

Tableau 4.11. : Indice Sexospécifique du Développement Humain en 2006 par département

Département	Indicateur Sexospécifique de Développement Humain (ISDH)			ISDH	IDDH	Ecart	Ecart en %
	Revenu	Espérance de vie	Instruction				
Alibori	0,367	0,622	0,115	0,368	0,335	0,033	9,9%
Borgou	0,366	0,640	0,318	0,441	0,421	0,020	4,8%
Plateau	0,349	0,627	0,279	0,419	0,402	0,017	4,2%
Littoral	0,545	0,678	0,685	0,636	0,620	0,016	2,6%
Mono	0,360	0,515	0,457	0,444	0,441	0,003	0,7%
Ouémé	0,477	0,533	0,490	0,500	0,503	0,003	0,6%
Zou	0,331	0,484	0,380	0,398	0,400	0,002	0,5%
Atlantique	0,413	0,512	0,444	0,456	0,469	0,013	2,8%
Atacora	0,366	0,485	0,269	0,373	0,386	0,013	3,4%
Collines	0,430	0,498	0,399	0,443	0,462	0,019	4,1%
Donga	0,356	0,441	0,301	0,366	0,392	0,026	6,6%
Couffo	0,299	0,455	0,361	0,372	0,404	0,032	7,9%
Total	0,410	0,570	0,400	0,460	0,471	0,011	2,3%

Sources : RGP3, EMICOV, EDS, INSAE et calculs de l'équipe de rédaction.

Selon les données du tableau 4.10, les inégalités entre hommes et femmes tournent en moyenne autour de -2,3% en 2006. Il faut en déduire l'existence d'inégalités en faveur des hommes. Cette moyenne cache d'importantes disparités entre les départements. Les ISDH départementaux permettent de distinguer trois groupes de départements : (i) ceux dans lesquels les inégalités sont fortes et favorables aux femmes (Alibori, Borgou, Plateau et Littoral) ; (ii) ceux dans lesquels il n'existe pratiquement pas d'inégalité entre les sexes (Mono, Ouémé et Zou) ; et (iii) ceux au sein desquels les inégalités sont relativement fortes et favorables aux hommes (Atlantique, Atacora, Collines, Donga et Couffo). Il importe donc de déterminer les causes de ces inégalités, afin que les mesures idoines soient prises dans le sens de leur correction.

4.1.3. Au niveau communal

Depuis le 15 janvier 1999, les anciennes sous-préfectures sont devenues des Communes considérées comme des collectivités territoriales décentralisées, pourvus de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Elles sont gérées par un Conseil municipal à la tête duquel se trouve un Maire disposant de larges pouvoirs et des compétences propres. Cette réforme a distingué deux catégories de communes : les communes de droits communs et celle à statut particulier. Au nombre des 77 Communes que compte le Bénin, trois seulement répondent aux critères de Commune à statut particulier. Ce sont : Cotonou, Porto-Novo et Parakou. Toutes les 74 autres communes sont de droits communs. Toutefois, sans distinction de statuts, des disparités en termes de longévité, d'éducation, de revenu peuvent être décelées entre ces communes.

4.1.3.1. Indicateur Communal de Développement Humain (ICDH)

Au moyen d'un classement à partir de l'ICDH, cinq groupes relativement homogènes apparaissent. Le tableau ci-après présente cette catégorisation.

Tableau 4.12. : Résultats de la classification des communes selon l'IDH

2 communes à ICDH très faibles compris entre 0,240 et 0,278 GROUPE 5	52 communes à ICDH faibles compris entre 0,328 et 0,464 GROUPE 4			16 communes à ICDH moyens compris entre 0,465 et 0,507 GROUPE 3	4 communes à ICDH élevés, compris entre 0,529 et 0,566 GROUPE 2	3 communes à ICDH très élevés compris entre 0,596 et 0,645 GROUPE 1
Boukombé Karimama	Djakotomè Bopa Djidja Toucountouna Gogounou Grand-Popo Houéyogbé Athieme Bantè Aguégués Kétou Covè Kpomassè Ouèssè Pèrèrè Kouékamè Lalo Bembèrèkè	Dangbo Banikoara Bassila Djougou Allada Zè Nikki Ségbana Tori-Bossito Copargo N'Dali Cobly Sinendé Za-Kpota Zogbodomey Malanville Ouinhi	Dogbo Tchaourou Aplahoué Ouaké Toffo Adjohoun Zagnanado Kalalé Sakété Pobé Kandi Matéri Toviklin Adja-Ouèrè Bonou Péhunco Tanguiéta	Lokossa Natitingou Kérou Savè Bohicon Savalou Ifangni Glazoué Comè Akpro-Missérété So-Ava Abomey Kouandé Avrankou Dassa-Zoumé Agbangnizoun	Seme Kpodji Abomey-Calavi Adjarra Ouidah	Porto-Novo Cotonou Parakou

Source : Classement établi à partir des IDH de l'année 2006.

Carte administrative du Bénin



<p><u>ALIBORI</u> Karimama Malanville Banikouara Kandi Segbana Gogounou</p>	<p><u>MONO</u> (1) Grand-Popo (2) Comé (3) Houéyogbé (4) Athiémé (5) Lokossa (6) Bopa</p>
<p><u>ATACORA</u> Cobly Matéri Kouandé Natitingou Kérou Boukoubé Péhunco Tanguieta Toucountouna</p>	<p><u>ZOU</u> (1) Zogbodomey (2) Ouinhi (3) Zagnanado (4) Covè (5) Za-Kpota (6) Bohicon (7) Abomey (8) Agbangnizoun (9) Djidja</p>
<p><u>ATLANTIQUE</u> (1) Abomey-Calavi (2) Sô-Ava (3) Zè (4) Toffo (5) Allada (6) Tori-Bossito (7) Kpomassè (8) Ouidah</p>	<p><u>OUÉMÉ</u> (1) Sèmè-Kpodji (2) Porto-Novo (3) Avrankou (4) Agouégués (5) Akpro-Misséréte (6) Dangbo (7) Adjohoun (8) Bonou (9) Adjarra</p>
<p><u>BORGOU</u> Parakou Tchaourou Kalalé Nikki Bembèrèkè N'dali Sinendé Pèrèrè</p>	<p><u>COLLINES</u> Savalou Ouèssè Dassa-Zoumè Glazoué Bantè Savè</p>
<p><u>COUFFO</u> (1) Aplahoué (2) Klouékanmè (3) Djakotomè (4) Toviklin (5) Lalo (6) Dogbo</p>	<p><u>PLATEAU</u> (1) Kétou (2) Pobè (3) Adja-Ouèrè (4) Sakété (5) Ifangni</p>
<p><u>DONGA</u> Djougou Bassila Copargo Ouaké</p>	<p><u>LITTORAL</u> Cotonou</p>

Au total 54 communes sur 77, soit 70% des communes, ont des niveaux de développement humain relativement très faible ou faibles, pendant que 9% (soit 7 communes) des communes affichent des IDH relativement élevés ou très élevés. Entre ces deux extrêmes, se trouvent 16 communes dont le niveau de développement humain est moyen. Il apparaît que l'indice d'espérance de vie est généralement le plus élevé (Tableau 4.12) que les indices d'instruction et de revenu pour toutes les communes du groupe 1 et pour la plupart des communes du groupe 2. Cela confirme les constats faits au niveau des départements et signifie que l'espérance de vie à la naissance est la composante qui contribue le plus à la formation de l'ICDH. Mais, ce qui importe davantage, c'est de caractériser les disparités qui existeraient entre les communes en termes de développement humain et d'en identifier les origines en termes de longévité, d'instruction et de revenu.

Tableau 4.13. : Indices de développement humain (IDH) par Commune en 2006.

Commune	Indice de			IDH	Rang
	Revenu	Longévité	Instruction		
Porto-Novo	0,538	0,703	0,694	0,645	1
Cotonou	0,549	0,678	0,699	0,642	2
Parakou	0,504	0,652	0,632	0,596	3
Moyenne du groupe 1	0,530	0,678	0,675	0,628	
Sèmè-Kpodji	0,485	0,670	0,542	0,566	4
Abomey-Calavi	0,459	0,590	0,617	0,555	5
Adjarra	0,497	0,595	0,505	0,533	6
Ouidah	0,503	0,521	0,562	0,529	7
Moyenne du groupe 2	0,486	0,594	0,557	0,546	
Lokossa	0,348	0,593	0,579	0,507	8
Natitingou	0,396	0,631	0,491	0,506	9
Kérou	0,385	0,903	0,226	0,505	10
Savè	0,393	0,574	0,539	0,502	11
Bohicon	0,372	0,557	0,556	0,495	12
Savalou	0,410	0,667	0,403	0,493	13
Ifangni	0,408	0,701	0,364	0,491	14
Glazoué	0,439	0,520	0,497	0,485	15
Comè	0,395	0,501	0,555	0,484	16
Akpro-Missrété	0,435	0,623	0,368	0,475	17
So-Ava	0,319	0,851	0,245	0,472	18
Abomey	0,373	0,466	0,577	0,472	19
Kouandé	0,361	0,774	0,274	0,470	20
Avrankou	0,453	0,580	0,378	0,470	21
Dassa-Zoumè	0,484	0,428	0,494	0,469	22
Agbangnizoun	0,321	0,575	0,499	0,465	23
Moyenne du groupe 3	0,393	0,622	0,440	0,485	
MOYENNE DES GROUPES	0,427	0,624	0,491	0,514	
MOYENNE NATIONALE	0,412	0,570	0,433	0,471	
Moyenne des écarts	2,6%	9,5%	13,4%	9,2%	
Ecartype	16,1%	20,0%	30,5%	11,3%	
Ecart maximum	33,3%	58,4%	61,4%	36,9%	
Ecart minimum	-22,6%	-24,9%	-47,8%	-1,3%	

Sources : Emicov 2006 et Etude de base n°1 du RNDH 2007.

Comme l'IDH national, l'ICDH fournit une vue instantanée de la performance moyenne de la commune en matière de développement humain. Le tableau 4.13 montrent clairement que 23 communes ont un niveau d'IDH moyen suivant la catégorisation internationale (RMDH 2004). En effet, ces 23 communes affichent ensemble un IDH de 0,514, ce qui est largement supérieur à la performance atteinte dans le cas d'un IDH moyen au plan international. Au nombre de ces 23 communes, il faut noter le groupe 1, composé des communes de Porto-Novo, Cotonou et Parakou, qui a atteint un IDH, de groupe, de 0,628. Ce groupe, distant de la moyenne nationale de 33,3%, comprend les communes à IDH très élevé dans le contexte national.

4 autres communes (Sèmè-Kpodji, Abomey-Calavi, Adjarra et Ouidah) forment le groupe 2 avec un IDH de 0,546 éligible (s'il s'agissait de pays) dans la catégorie des IDH moyen au plan international. Au plan national, le groupe 2, qui est distant de 15,9% par rapport à la moyenne nationale, est le groupe des communes à développement humain élevé.

Enfin 16 communes forment le groupe 3 avec un IDH resté à 0,485 (inférieur à 0,500) malgré une longévité remarquable de 0,622. Il constitue le groupe des communes à développement humain moyen, proche de la moyenne nationale (avec un écart moyen de 3,0% par rapport à la moyenne nationale).

Le tableau 4.14 montrent clairement que 54 communes ont un niveau d'IDH égal à 0,404, ce qui les situe en deça de la moyenne nationale. En leur sein on peut distinguer le groupe 4 des communes dont l'IDH est compris entre 0,300 et 0,465 ; c'est le groupe des communes à IDH faible. Ces communes sont caractérisées par de faibles niveaux de revenu et d'instruction.

Avec des ICDH respectifs de 0,278 et 0,240, les communes de Boukoumbé et de Karimama constituent le cinquième et dernier groupe dont l'IDH se limite à 0,259 en 2006, soit un niveau de développement humain largement inférieur à celui qu'avait le Bénin il y a plus de 30 ans (0,310 en 1975). Tous les pays du monde, sans exception, ont dépassé un tel niveau en 2006, y compris la Sierra Léone qui a été classé dernier avec un IDH de 0,336, sur une liste de 177 pays.

Tableau 4.14. : Indices de développement humain (IDH) par commune en 2006

Commune	Indice de			IDH	rang
	revenu	longévité	instruction		
Gogonou	0,297	0,953	0,142	0,464	24
Grand-Popo	0,484	0,319	0,576	0,460	25
Houéyogbé	0,339	0,516	0,511	0,455	26
Athiémé	0,305	0,448	0,606	0,453	27
Bantè	0,450	0,517	0,386	0,451	28
Aguégués	0,432	0,545	0,376	0,451	29
Kétou	0,305	0,742	0,295	0,447	30
Covè	0,293	0,569	0,473	0,445	31
Kpomassè	0,391	0,471	0,466	0,443	32
Ouèssè	0,373	0,604	0,343	0,440	33
Perere	0,350	0,671	0,293	0,438	34
Kouékanmè	0,285	0,668	0,360	0,437	35
Lalo	0,389	0,618	0,304	0,437	36
Bèmbèrèkè	0,368	0,686	0,255	0,436	37
Dogbo	0,312	0,456	0,538	0,436	38
Tchaourou	0,324	0,709	0,263	0,432	39
Aplahoué	0,300	0,581	0,409	0,430	40
Ouaké	0,426	0,378	0,479	0,428	41
Toffo	0,381	0,500	0,399	0,427	42
Adjohoun	0,356	0,491	0,423	0,423	43
Zagnanado	0,276	0,609	0,385	0,423	44
Kalalé	0,252	0,876	0,137	0,421	45
Sakété	0,367	0,609	0,289	0,421	46
Pobè	0,294	0,604	0,359	0,419	47
Kandi	0,366	0,757	0,127	0,417	48
Matéri	0,379	0,543	0,330	0,417	49
Toviklin	0,269	0,533	0,449	0,417	50
Adja-Ouere	0,332	0,605	0,315	0,417	51
Bonou	0,377	0,448	0,423	0,416	52
Péhunco	0,418	0,509	0,309	0,412	53
Tanguiéta	0,421	0,543	0,267	0,410	54
Dangbo	0,363	0,465	0,402	0,410	55
Banikoara	0,363	0,722	0,142	0,409	56
Bassila	0,361	0,434	0,431	0,409	57
Djougou	0,339	0,569	0,317	0,408	58
allada	0,354	0,431	0,422	0,402	59
Zè	0,312	0,488	0,367	0,389	60
Nikki	0,269	0,693	0,201	0,388	61
Ségbana	0,339	0,646	0,169	0,385	62
Tori-Bossito	0,343	0,468	0,339	0,383	63
Copargo	0,360	0,523	0,268	0,383	64
N'Dali	0,203	0,587	0,342	0,377	65
Cobly	0,347	0,603	0,176	0,375	66
Sinendé	0,228	0,737	0,159	0,375	67
Za-Kpota	0,267	0,586	0,269	0,374	68
Zogbodomey	0,315	0,508	0,293	0,372	69
Malanville	0,447	0,522	0,110	0,359	70
Ouinhi	0,270	0,534	0,272	0,358	71
Djakotomè	0,209	0,483	0,348	0,347	72
Bopa	0,274	0,463	0,288	0,341	73
Djidja	0,379	0,414	0,194	0,329	74
Toucountouna	0,203	0,516	0,266	0,328	75
Moyenne du groupe 4	0,336	0,567	0,328	0,410	
Boukombé	0,219	0,397	0,218	0,278	76
Karimama	0,284	0,338	0,100	0,240	77
Moyenne du groupe 5	0,252	0,368	0,159	0,259	
Moyenne des groupes 4 et 5	0,333	0,559	0,322	0,404	
Moyenne nationale	0,412	0,570	0,433	0,471	

Sources : RGP3, EMICOV, INSAE; RMDH, 2006.

4.1.3.2. Disparités entre les communes en matière de développement humain

Pour tenir compte des différences⁶⁶ d'importance qui peuvent exister logiquement entre les différentes dimensions prises en compte dans le calcul de l'IDH. L'analyse a été faite avec l'écart-type⁶⁷ rapporté à la moyenne, y compris par rapport aux indices.

Tableau 4.15. : Ecart de l'indice du revenu par département, par rapport à la moyenne en 2006.

	Indice de revenu	Indice de longévité	Indice d'instruction	ICDH
Ecart-type	0,078	0,124	0,146	0,069
Moyenne	0,361	0,579	0,372	0,437
Ecart-type/Moyenne	21,7%	21,4%	39,1%	15,8%

Sources : Calculs effectués à partir des données relatives au 77 communes et contenues dans les tableaux 4.13 et 4.14.

Ainsi, en matière de développement humain, les écarts entre communes sont relativement faibles (*écart-type relatif égal à 15,8% sur une échelle allant de 0 pour le cas où ICDH=1 pour toutes les communes, à 100% environ pour le cas où ICDH=0 pour la moitié des communes et ICDH=1 pour l'autre moitié*). Il en ressort que les disparités entre communes en terme d'IDH, ne semblent pas notablement importantes bien qu'elles soient relativement élevés pour les communes des groupes 1 (Communes à ICDH très élevé) et 5 (Communes à ICDH très faibles). Ce dernier groupe devrait faire l'objet d'une attention particulière et bénéficier d'intenses interventions en termes de promotion du revenu, de l'éducation et de la santé des populations qui y résident.

S'agissant de l'ensemble des communes, il faut noter pourtant, que l'écart-type relatif est relativement plus important en matière de niveau

⁶⁶ L'importance de l'écart-type dépend aussi de l'importance de la valeur moyenne de l'ensemble des données, autrement dit, lorsqu'il s'agit de mesurer des grandeurs en millions, le fait d'avoir des mesures qui se rapprochent de la valeur moyenne n'a pas la même signification que s'il s'agit de mesurer l'insuffisance pondérale entre deux enfants de moins de 5 ans ou de l'espérance de vie entre deux communes). Par exemple, si après avoir mesuré le PIB par habitant de deux communes, un écart de 5.000 FCFA est constaté, la différence est considérée comme étant peu significative, alors que s'il s'agit de mesurer l'espérance de vie à la naissance de deux communes dont l'écart est de 5 ans, la différence est considérée comme étant très significative.

⁶⁷ L'écart-type sert à mesurer la dispersion d'un ensemble de données, par exemple la répartition des ICDH dans l'ensemble des communes du Bénin. Dans ce cas, plus l'écart-type est faible, plus les niveaux de développement humain des communes sont homogènes. Puisque les IDH sont notés de 0 à 1, l'écart type minimum est 0 (si toutes les communes ont un développement humain nul), et jusqu'à environ 0,5 (ou 50%) si la moitié des communes à un ICDH égal a 0 et l'autre moitié a 1). Généralement, plus les valeurs sont largement distribuées, plus l'écart-type est élevé.

d'instruction (écart-type relatif égal à 39,1%). Cet écart-type est presque égal au double des dispersions observées pour les niveaux de revenu (21,7%) et d'espérance de vie (21,4%). Des efforts de réduction des inégalités devraient donc être menés à l'encontre des inégalités intercommunales dans les domaines de la scolarisation des enfants et de l'alphabétisation des adultes.

4.2. Situation et évolution de la pauvreté au Bénin

La lutte contre la pauvreté alimente sans cesse de nombreux débats tant au niveau national qu'au niveau international et détermine la plupart des politiques de développement des nations. Le caractère multidimensionnel de la pauvreté est aujourd'hui unanimement reconnu. Sous l'impulsion du Prix Nobel, Amartya Sen, la définition de la pauvreté, initialement basée sur le seul critère monétaire, a été progressivement étendue pour intégrer différents concepts tels que la pénurie des capacités (opportunités d'accès à l'éducation et à la santé par exemple), la vulnérabilité, l'exclusion, la dignité. En effet, l'insuffisance de revenu ne peut pas représenter la totalité des déficits dont souffrent les êtres humains. Dans le cadre de la présente section, les aspects monétaire et humain de la pauvreté sont abordés.

4.2.1. Aggravation de la pauvreté monétaire

La pauvreté monétaire au Bénin est mesurée par le niveau de dépense par tête en référence à un seuil de pauvreté. Elle est appréciée à travers les indices élaborés par Foster, Greer et Thorbecke (1984). Au niveau national, l'incidence de pauvreté monétaire est estimée à 37,4% en 2006, ce qui signifie qu'environ deux personnes sur cinq (tableau 4.16) vivent en dessous du minimum vital. L'incidence de la pauvreté en milieu rural est de 38,30% contre 36,52 % pour le milieu urbain en 2006.

Tableau 4.16. : Indices de pauvreté monétaire en 2006.

Milieu de résidence	P0	P1	P2
Urbain	36,52	11,96	5,72
Rural	38,30	11,52	5,26
Ensemble	37,4	11,71	5,46

Sources : EMICOV, INSAE.

En termes d'évolution de la pauvreté, il importe de signaler que l'incidence de la pauvreté monétaire est passée de 28,5% en 2002 à 37,4% en 2006. Il est constaté de ce fait, une aggravation du phénomène, en dépit de nombreuses initiatives prises en faveur de la réduction de la pauvreté. Cette dynamique négative de la pauvreté pose des problèmes d'efficacité

dans la mise en œuvre des politiques de développement, de ciblage des pauvres en ce qui concerne les investissements sociaux (construction de salles de classe, de centres de santé, programme de micro finance), dont par ailleurs les volumes sont insuffisants et l'impact non-tangible.

Au-delà de l'incidence de la pauvreté monétaire, la profondeur (*écart moyen*) et la sévérité de la pauvreté sont aussi des mesures particulièrement importantes pour l'évaluation des politiques économiques. Par conséquent, elles devront être combinées pour assurer la pertinence des programmes effectivement mis en place pour améliorer le bien-être des pauvres.

Ainsi, l'indice de la profondeur (P1) avoisine 12% au Bénin. Il est relativement plus élevé en milieu urbain (11,96%) qu'en milieu rural (11,52%), ce qui suggère que le niveau de dépenses par tête nécessaire pour éliminer la pauvreté en milieu urbain, lorsque les pauvres sont parfaitement ciblés, est plus élevé que celui du milieu rural. En d'autres termes, la quantité qu'il faudrait transférer aux pauvres urbains pour les extraire de leur situation de pauvreté, en considérant que chacun reçoive exactement le montant nécessaire, est sensiblement plus élevée que celle destinée aux pauvres ruraux. En outre, le déficit de la pauvreté (P1/P0) est plus élevé en milieu urbain (32,75%) qu'en milieu rural (30,06%), montrant ainsi que par rapport au milieu rural, l'écart des dépenses de consommation par tête au seuil de pauvreté est relativement plus élevé en milieu urbain.

Au niveau des départements (tableau 4.17), le Couffo et l'Alibori sont (sous l'angle monétaire) les plus pauvres du Bénin, avec une incidence respective estimée à 40,6% et 43,0%. Par contre, les deux départements les moins pauvres sont l'Atacora et le Zou avec une incidence respective de 32,4% et 30,4%.

Tableau 4.17. : Indices de pauvreté monétaire au niveau départemental en 2006

DEPARTEMENTS	Incidence de pauvreté (PO en %)	Incidence de profondeur (P1)	Incidence de sévérité (P2)	P1/PO en% du seuil de pauvreté
Alibori	43,0	0,155	0,080	36,0
Couffo	40,6	0,114	0,047	28,2
Plateau	40,1	0,127	0,059	31,6
Atlantique	39,6	0,112	0,047	28,2
Borgou	39,2	0,174	0,108	44,5
Zou	37,5	0,106	0,045	28,2
BENIN	37,4	0,116	0,054	31,0
Mono	37,2	0,097	0,037	26,0
Ouémé	36,5	0,111	0,048	30,3
Colline	36,1	0,099	0,040	27,4
Donga	36,0	0,101	0,040	28,1
Atacora	32,4	0,081	0,029	24,9
Littoral	30,4	0,104	0,052	34,3

Sources : EMICOV, INSAE

A l'échelle communale (tableau 4.18), la pauvreté monétaire est accentuée à Gogounou et à Banikoara qui sont caractérisées par une incidence respective estimée à 52,70 et 55,7%. Ainsi, dans ces deux communes, plus de la moitié de la population vit en dessous du seuil de pauvreté monétaire. Les deux communes les moins pauvres sur le plan monétaire sont respectivement Adjarra et Tanguiéta avec une incidence respective de 22,2% et 27,2%. Pour les communes à statut particulier que sont Cotonou, Parakou et Porto-Novo, l'incidence est respectivement estimée à 30,4%, 37,02% et 35,2%. Sur les soixante dix-sept (77) communes que compte le Bénin, onze (11) présentent une incidence de pauvreté monétaire comprise entre 40% et 56%. Ces résultats informent sur l'acuité de la pauvreté dans certaines communes et la nécessité de favoriser une décentralisation capable d'aider les communautés à la base à trouver les moyens nécessaires pour mener une lutte efficace contre ce phénomène.

Tableau 4.18. Indices de pauvreté au niveau communal en 2006

COMMUNES	Incidence de pauvreté (PO en %)	Incidence de profondeur (P1)	Incidence de sévérité (P2)	P1/PO en% du seuil de pauvreté
Banikoara	55,7	0,168	0,068	30,2
Gogonou	52,7	0,162	0,071	30,8
Tchaourou	48,5	0,242	0,165	49,8
Sinendé	47,9	0,153	0,069	32,0
Toviklin	46,1	0,151	0,064	32,7
Dangbo	46,0	0,142	0,062	30,8
Zagnanado	45,4	0,151	0,070	33,2
Adjohoun	45,3	0,135	0,056	29,8
Bantè	44,9	0,110	0,042	24,5
Ouinhi	44,0	0,127	0,057	28,8
So-Ava	43,8	0,136	0,062	31,1
Sakété	43,4	0,110	0,043	25,2
Bembèrèkè	42,9	0,178	0,093	41,6
Bopa	42,5	0,113	0,044	26,5
Djakotomé	42,5	0,130	0,054	30,5
Savalou	42,5	0,122	0,049	28,8
Pobè	42,4	0,135	0,059	31,8
Zè	41,8	0,109	0,044	26,0
Aguégués	41,4	0,121	0,050	29,1
Kétou	41,2	0,141	0,069	34,1
Aplahoué	41,1	0,118	0,052	28,8
Sèmè-Kpodji	40,6	0,105	0,038	26,0
Zogbodomey	40,3	0,108	0,042	26,8
Tori-Bossito	40,0	0,068	0,017	17,0
Abomey-Calavi	39,9	0,129	0,059	32,3
Djidja	39,9	0,151	0,075	37,9
Lalo	39,9	0,146	0,072	36,6
Dogbo	39,5	0,084	0,027	21,2
Zakpota	39,5	0,137	0,070	34,6
Kpomassè	39,2	0,112	0,042	28,6
Toffo	39,2	0,100	0,037	25,6
Karimama	39,0	0,114	0,053	29,1
Boukombé	38,9	0,123	0,051	31,5
Ouidah	38,7	0,110	0,045	28,5
Adja-Ouèrè	38,4	0,108	0,045	28,2
Grand-Popo	38,4	0,145	0,072	37,8
Houéyogbé	38,3	0,114	0,046	29,7
Ouaké	38,1	0,083	0,025	21,7
Abomey	37,7	0,093	0,034	24,6
Djougou	37,2	0,110	0,044	29,7
Parakou	37,2	0,146	0,076	39,3
Malanville	37,1	0,159	0,095	43,0
Copargo	37,0	0,073	0,019	19,8
Klouékanmè	36,8	0,087	0,032	23,8
Ifangni	36,5	0,138	0,075	37,9
Dassa-Zoumè	36,3	0,100	0,038	27,6
Akpro-Missérété	36,2	0,093	0,035	25,7
Nattingou	35,8	0,083	0,030	23,2
Bonou	35,5	0,103	0,041	29,0
Matéri	35,5	0,088	0,032	24,9
N'Dali	35,4	0,108	0,049	30,4
Kalalé	35,2	0,135	0,076	38,2
Porto-Novo	35,2	0,130	0,065	36,8
Lokossa	34,9	0,069	0,019	19,9
Kandi	34,7	0,193	0,131	55,6
Allada	34,1	0,068	0,020	19,9
Pèrèrè	34,1	0,094	0,033	27,6
Kérou	34,0	0,080	0,027	23,6
Nikki	33,9	0,252	0,209	74,4
Agbangnizoun	33,7	0,072	0,025	21,4
Bohicon	33,6	0,080	0,026	23,8
Avrankou	33,4	0,098	0,041	29,2
Comè	33,4	0,079	0,028	23,8
Péhunco	33,1	0,086	0,034	25,9
Athiémé	32,7	0,055	0,014	16,8
Ségbana	32,3	0,074	0,024	23,0
Cotonou	30,4	0,104	0,052	34,3
Covè	30,3	0,069	0,029	22,8
Bassila	30,1	0,101	0,048	33,6
Savè	29,7	0,069	0,024	23,1
Glazoué	29,6	0,083	0,040	28,0
Kouandé	28,2	0,072	0,025	25,6
Toukoutouna	27,2	0,047	0,010	17,5
Ouèssè	26,4	0,089	0,036	33,6
Cobly	24,2	0,063	0,025	26,1
Tanguiéta	24,2	0,044	0,012	18,4
Adjarra	22,2	0,058	0,023	26,3

Sources : EMICOV, INSAE

(i) Pauvreté et taille du ménage : une relation croissante

Le tableau 4.19 montre que la pauvreté des ménages évolue proportionnellement à leur taille. Les ménages de plus de 8 personnes affichent des incidences de pauvreté cinq fois plus élevées que ceux de moins de 3 personnes en milieu urbain et rural.

Tableau 4.19. : Indices de pauvreté selon la taille du ménage

	P0	P1	P2	(P1/P0)
moins de 3 personnes	9,80	3,10	1,54	31,64
3 à 4 personnes	23,54	6,70	3,00	28,48
5 à 7 personnes	38,16	11,33	4,93	29,68
8 personnes et plus	50,13	16,72	8,28	33,35

Sources : EMICOV, INSAE 2007.

(ii) Pauvreté et niveau d'instruction : une relation décroissante

D'une façon générale, la pauvreté diminue avec le niveau d'instruction en raison surtout de l'aptitude et des capacités de l'individu à contribuer à l'amélioration de son niveau de vie (SEN, 1987). Ainsi, les ménages dont le chef n'a aucun niveau d'instruction comptent 1,20 fois plus de pauvres que ceux dont le chef a le niveau du primaire. Ce rapport est de 1,47 lorsqu'il s'agit des ménages dont le chef est du niveau secondaire et de 3,18 pour le niveau supérieur. Ces écarts s'expliquent par le fait que le niveau d'instruction est positivement corrélé avec le niveau de vie (tableau 4.20).

Tableau 4.20. : Indices de pauvreté selon le niveau d'instruction du chef de ménage

Niveau d'instruction	P0	P1	P2	(P1/P0)
aucun	42,58	13,77	6,52	32,33
primaire	35,20	10,56	4,78	30,00
secondaire	29,01	7,90	3,48	27,22
supérieur	13,39	4,85	2,56	36,25

Sources : EMICOV, INSAE 2007.

(iii) Pauvreté et âge du chef de ménage : une relation croissante

La pauvreté augmente proportionnellement avec l'âge du chef de ménage. En effet, comparés aux ménages dirigés par des jeunes de moins de 25 ans, les ménages dirigés par les personnes âgées d'au moins 60 ans sont les plus pauvres (tableau 4.21).

Tableau 4.21. : Indices de pauvreté selon l'âge du chef de ménage

	P0	P1	P2	(P1/P0)
moins de 25 ans	21,74	6,46	3,34	29,71
[25-35[33,89	10,14	4,53	29,93
[35-45[38,60	12,04	5,67	31,18
[45-60[38,93	12,45	5,89	31,98
60 ans et plus	40,82	12,81	5,94	31,38

Sources : EMICOV, INSAE 2007.

4.2.2. Augmentation de la pauvreté humaine

La pauvreté humaine est mesurée par l'Indice de Pauvreté Humaine. Cet indicateur prend en compte la probabilité de mourir avant l'âge de 40 ans, l'analphabétisme, le manque d'accès à l'eau potable et la malnutrition. Il est exprimé en pourcentage. Au niveau national, l'IPH en 2006 est évalué à 40% indiquant que 40% des béninois sont pauvres (tableau 4.22). D'énormes disparités apparaissent au niveau départemental. Alors que les quatre départements du Nord, le Mono et le Plateau affichent plus de 45% de pauvres au sein de leur population, ceux du Littoral (16,9%) et de l'Ouémé (33,9%) présentent de faibles niveaux d'IPH. Au niveau des communes, les disparités sont également assez accentuées : Cotonou (15,7%) et Porto-Novo (20,3%) s'opposent par leur IPH très faibles à Karimama (66,4%), Malanville (62,3%) et Banikoara (61,8%).

Tableau 4.22. : Indice de Pauvreté Humaine par département

DEPARTEMENT	Probabilité de mourir avant 40 ans (x100)	Taux d'analphabétisme des adultes (15 ans et plus)	Pourcentage de population n'ayant pas accès à l'eau potable	insuffisance pondérale	Indice du niveau de vie décent	IPH (en %)
ALIBORI	26,6	85,3	43,3	30,2	36,8	61,2
ATACORA	28,4	69,9	54,0	30,1	42,0	52,7
ATLANTIQUE	26,7	47,9	33,6	18,8	26,2	36,6
BORGOU	23,0	65,3	33,1	18,6	25,9	46,8
COLLINES	26,3	54,1	25,5	15,1	20,3	39,5
COUFFO	26,5	61,9	43,6	15,7	29,6	45,4
DONGA	29,3	67,0	57,0	21,2	39,1	50,5
LITTORAL	19,6	19,1	0,7	9,8	5,3	16,9
MONO	30,5	49,7	39,1	15,0	27,1	38,5
OUEME	26,8	43,7	33,1	16,0	24,5	33,9
PLATEAU	24,7	66,9	28,6	18,8	23,7	47,8
ZOU	30,3	55,6	52,6	13,9	33,3	42,8
Bénin	24,3	54,4	36,4	18,4	27,4	40,3

Sources : RGPH3, EMICOV, EDS, INSAE.

Une classification réalisée (tableau 4.23) au niveau des communes permet de constater que 60% des communes, soit 46 sur 77, ont des IPH très élevés avec plus de 50% des individus considérés comme pauvres. Le niveau de cet indicateur est préoccupant, car il touche directement les conditions de vie.

Tableau 4.23. : Résultats de la classification par rapport à l'IPH au niveau des communes						
	IPH					Total
	Très faible	faible	Moyen	Elevé	Très élevé	
Nombre de communes	2	10	19	30	16	77
IPH moyen	18,0	30,8	41,1	49,8	59,5	40,3

Sources : EMICOV, INSAE 2007.

De façon détaillée, la répartition des communes par catégorie se présente comme suit (tableau 4.24) :

Tableau 4.24. : Répartition des communes selon le niveau d'IPH					
IPH					
Très faible (2)	Faible (10)	Moyen (19)	Elevé (30)		Très élevé (16)
Cotonou Porto-Novo	Abomey Abomey-Calavi Bohicon Comè Glazoué Lokossa Ouidah Parakou Savè Sèmè-Kpodji	Adjarra Agbangnizoun Akpro-Missérété Allada Aplahoué Athiémié Avrankou Covè Dassa-Zoumé Dogbo Grand-Popo Houéyogbé Ifangni Kpomassé Natitingou Ouèssè Savalou Toffo Zè	Adja-Ouèrè Adjohoun Aguégués Bantè Bassila Bembèrèkè Bonou Bopa Dangbo Djakotomé Djougou Kétou Kouandé Klouékanmè Lalo	Matéri N'Dali Ouaké Ouinhi Péhunco Pèrèrè Pobè Sakété So-Ava Tchaourou Tori-Bossito Toviklin Zagnanado Za-Kpota Zogbodomey	Banikoara Boukoumbé Cobly Copargo Djidja Gogounou Kalalé Kandi Karimama Kérou Malanville Nikki Ségbana Sinendé Tanguiéta Toucountouna

Sources : EMICOV, INSAE 2007.

4.3. Corrélation entre la corruption, la pauvreté et le développement humain

Le lien entre ces trois concepts va au-delà des chiffres et s'insère dans les considérations sociologiques profondes.

En effet, la corruption amoindrit le niveau des ressources affectées à l'éducation, la santé et les infrastructures. Il est donc évident qu'elle handicaperait les mesures prises pour faire reculer la pauvreté et pour donner aux pauvres de nouvelles possibilités dans le domaine économique, et donc promouvoir un développement humain.

Suivant les conclusions du dernier rapport de Transparency International sur la corruption dans le Monde⁶⁸ la forte corrélation entre corruption et pauvreté reste évidente. Ce rapport stipule que 40% des pays dont la note est inférieure à trois (indiquant donc que la corruption est perçue comme endémique) sont classés par la Banque mondiale comme pays à faible revenu. Par suite, ce sont donc les pays les plus pauvres qui souffrent le plus sous le joug de la corruption.

Tableau 4.25. : Corrélation IDH, IPH et incidence de la corruption

		Indice de corruption	Corrélation
IDH	Corrélation de Pearson	0,180	Positive et non significative
	Sig. (bilatérale)	0,118	
	N	77	
IPH	Corrélation de Pearson	-0,264(*)	Négative et significative
	Sig. (bilatérale)	0,020	
	N	77	

* La corrélation n'est pas significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Sources : RGPH3, EMICOV, EDS, INSAE.

Toutefois, les études empiriques pour le Bénin (INSAE, 2007), ont révélé que la liaison entre l'incidence de la corruption et l'IDH n'est pas évidente (Confère Tableau 4.26). Les données indiquent une corrélation positive mais pas significative. Ce résultat ne signifie pas qu'il n'y ait pas de liaison entre le niveau de développement et la corruption ; il se peut plutôt que le

⁶⁸ Transparency International, Septembre 2007, le Bénin occupe le 118^{ème} rang sur 179

lien existe, mais qu'il ne soit pas linéaire comme il a été montré au chapitre 1 qu'il se pourrait que la relation entre ces deux variables soit en U.

En effet, il est possible de lier une relative baisse de recette fiscale à l'évasion fiscale, (dans une certaine mesure à l'évasion fiscale sur le commerce transfrontalier), aux pressions afin de devenir concurrentiel en offrant des incitations fiscales inutiles pour attirer des capitaux d'investissement ou encore à cause des activités de l'économie informelle. Ces différentes interventions ne sont possibles que grâce à une certaine corruption. De fait cette perte de recettes récurrente, mine durablement leur développement de plusieurs façons :

- ✓ la baisse des recettes fiscales sur les revenus les plus élevés pour cause corruption, oblige les acteurs de la politique budgétaire à créer de nouvelles taxes, généralement indirectes, dont les impacts sont bien souvent négatifs sur la répartition des richesses et des revenus ;
- ✓ la chute des recettes fiscales contraint à une réduction des investissements publics dans l'éducation, la santé, et les activités génératrices de revenus ;
- ✓ ces contournements de l'impôt corrompent l'intégrité des régimes fiscaux et crée des distorsions économiques dommageables. Ils pénalisent ceux qui adoptent des pratiques éthiques et récompensent ceux qui ne suivent pas les règles ;
- ✓ le contournement fiscal met à mal le respect de l'autorité de la loi et l'intégrité des gouvernements démocratiques.

En conclusion, la corruption affecte donc la santé des individus (surtout les plus pauvres), l'espérance de vie à la naissance, le système éducatif, le niveau de connaissance des individus et le revenu. Elle touche toutes les racines du développement humain.

En revanche, la corruption et la pauvreté humaine sont liées négativement, traduisant le fait que l'incidence de la corruption est forte dans les communes où la pauvreté humaine est faible, et donc que la corruption participe à l'aggravation de la pauvreté humaine dans notre pays. Cette conclusion, va dans le même sens que celle du Rapport du PNUD sur la pauvreté 2000. En effet, les auteurs du Rapport ont rappelé que même lorsqu'un pays tente d'appliquer des politiques nationales pro-pauvres et à cibler ses interventions, la mauvaise gouvernance et la corruption peuvent réduire à néant leurs effets. Il paraît donc impérieux de mettre un accent

particulier sur la lutte contre la corruption dans une perspective de réduction de la pauvreté humaine au Bénin.

4.4. Plus d'accent sur les inégalités

Il s'est agi, pour ce chapitre, de mettre l'accent sur le lien entre croissance économique, longévité, instruction et niveau de revenu dans le cas du Bénin. Il est rare que des actions franches soient menées à l'encontre des inégalités et de nombreux dirigeants continuent à considérer que les effets de la croissance économique finiront par profiter aux plus démunis. Il ressort cependant que, autant la croissance économique est nécessaire, notamment l'accroissement du PIB réel par habitant, mais en même temps, cette croissance ne profitera pas aux plus démunis si des politiques volontaristes ne sont pas menés dans ce sens. Il faut en déduire qu'en réalité, les approches « pro pauvres » et « pro croissance », loin d'être opposées, sont plutôt complémentaires et indispensables. C'est pour cette raison que les analyses en termes de pauvreté monétaire et de pauvreté humaine sont toutes les deux pertinentes sans que les unes doivent se substituer autres.



Image 4.1

Chapitre 5

Principaux déterminants de la RSE et stratégies pour réduire la corruption et promouvoir le développement humain



La responsabilité sociale de l'entreprise, qui engage également celle-ci dans la lutte contre la corruption, est déterminée par un certain nombre de facteurs sur lesquels il convient d'agir pour orienter convenablement les stratégies et actions visant à promouvoir le processus de développement humain durable du Bénin.

En janvier 1999, les Nations Unies ont invité les entrepreneurs du monde à adhérer à l'initiative internationale dénommée "Global compact", sensée servir de cadre de regroupement des entreprises avec la société civile, les milieux des travailleurs et les agences du système des Nations Unies, en vue de promouvoir des principes universels sociaux et environnementaux. Aujourd'hui, des milliers d'entreprises du monde entier, des organisations syndicales ou de la société civile répondent à l'appel, travaillant à la promotion des **dix principes universels** (Encadré 5.1) dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Dans ce sens, la spécificité du présent rapport est d'explorer les capacités des entreprises à s'inscrire, au Bénin, dans le processus de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), de la lutte contre la corruption et de la promotion du développement humain durable.

Le but du présent chapitre est d'abord d'identifier les principaux déterminants qui stimulent les comportements relevant de la RSE des unités de production au Bénin ; il s'agit ensuite de déduire de cette identification des recommandations pertinentes.

5.1. Bonne gouvernance et responsabilité sociale des entreprises

La bonne gouvernance en matière de promotion de la responsabilité sociale des entreprises consiste ici à gérer les affaires économiques publiques et privées au moyen d'institutions, de mécanismes et de procédures transparents, efficaces et équitables en vue de favoriser au mieux le développement humain et l'éradication de la corruption. Bien entendu, la finalité est le bien-être des individus et des collectivités. La réalisation d'une telle gouvernance nécessite à la fois des capacités humaines spécifiques et surtout une volonté politique ferme. Au Bénin, pour promouvoir une telle gouvernance et valoriser les qualités morales qui en constituent les ingrédients, l'Etat s'efforce d'adopter une gouvernance concertée, fondée sur la participation de toutes les forces vives de la Nation dans l'élaboration de certains documents de développement économique d'importance capitale tels les Etudes Nationales de Perspectives à Long Terme (ENPLT) et le document de Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (SCRP). Toutefois, en ce qui concerne le changement de comportement des entreprises, en plus de la concertation, il est nécessaire que la gouvernance comporte clairement l'émission de signaux efficaces. Il importe également que la RSE soit promue en raison de son impact sur la lutte contre la corruption et sur le développement humain.

Encadré 5.1. : Les dix principes de la RSE selon "Global Compact".

Dans le domaine des "**Droits de l'homme**", les entreprises sont invitées à :

- Principe n° 1 : promouvoir et à respecter la *protection du droit international* relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;
- Principe n° 2 : veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.

Dans le domaine des "**Normes du travail**", les entreprises sont invitées à :

- Principe n° 3 : respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- Principe n° 4 : éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- Principe n° 5 : abolir de manière effective le travail des enfants ;
- Principe n° 6 : éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Dans le domaine de "**l'Environnement**", les entreprises sont invitées à :

- Principe n° 7 : appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- Principe n° 8 : entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- Principe n° 9 : favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Dans le domaine de la "**Lutte contre la corruption**", les entreprises sont invitées à :

- Principe n° 10 : agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Source : site internet <http://www.audencia.com/audencia/global-compact.html>.

En effet, la RSE, de par les valeurs et les directives qu'elle assigne au comportement des entreprises, est l'un des facteurs déterminants de la transformation des capacités humaines, techniques et financières en contributions effectives au bien-être. Le concept de RSE repose sur l'hypothèse de la rationalité et de la profitabilité de l'activité productive de l'entreprise : une entreprise, installée dans une localité donnée, reçoit des populations riveraines et des autorités locales des incitations et autres signaux qui déterminent son mode de production. Ce dernier, qui respecte ou néglige l'environnement naturel et les populations riveraines, répond à ces signaux. Lorsque ces signaux sont clairs et fermes et surtout lorsqu'ils sont accompagnés d'un suivi et d'un contrôle rigoureux, refuser de s'y conformer provoque la mise au ban de la communauté locale au sein de laquelle est installée l'entreprise mise en cause. Mais la rationalité dont il est question ici n'est pas absolue ; autrement dit, l'entrepreneur ne liste, ni n'évalue toutes les options de comportement mises à sa disposition, ni ne choisit parmi ces dernières selon les exigences de la RSE telle qu'il la perçoit. En outre, contrairement aux théories économiques néoclassiques, la rationalité des entrepreneurs est soumise à des normes, des incitations et des directives sociétales en matière de comportement, inspirées par le niveau de développement et de conscientisation des populations et des institutions qui représentent l'intérêt général. Le plus souvent, un entrepreneur se comporte instinctivement en accord avec celles-ci.

Par ailleurs, la mise en œuvre de la RSE est également soumise à la subjectivité de l'entrepreneur, autrement dit, la manière dont la RSE est perçue différera d'un entrepreneur à un autre, selon les convictions personnelles et l'ancrage social de l'entrepreneur. En particulier, l'intensité avec laquelle les normes sociales affecteront le comportement social de l'entrepreneur dépendra de sa position au sein des relations de pouvoirs dans la société et de ses capacités humaines et financières. Cette subjectivité s'explique par la liberté accordée à chaque entrepreneur dans la mise en œuvre de la RSE ; car, l'essence de la RSE reste caractérisée par

Encadré 5.2. : Interview de M. Jean Baptiste Elias, Président de l'Observatoire de Lutte contre la Corruption

Quelles sont les dispositions concrètes contre la corruption selon vous ?

Partout où il y a les deniers publics, les dispositions sont prises pour des contrôles, des vérifications et des inspections. Toutes les organisations de la société civile qui luttent contre la corruption ont des démembrements au niveau de toute l'administration pour avoir les informations sur les dossiers. Aucune des structures de vérification n'est contre personne, le travail qui est fait suit une procédure pédagogique. Pour éviter ce qui arrive aux anciens dirigeants aujourd'hui, les actuels ont intérêt à bien gérer, à mieux gérer.

Source : Propos recueillis en décembre 2007 par Guy Constant EHOUME, journaliste.

les deux dichotomies suivantes :

- la liberté contre l'autoritarisme ou la contrainte ;
- l'intérêt général par rapport à l'intérêt individuel.

Ces deux dichotomies sont étroitement liées aux principes fondamentaux du développement humain, notamment en matière d'édification et de promotion des capacités humaines. Il faut y ajouter au moins quatre autres types de dichotomies qui caractérisent à la fois la RSE et le DHD en matière de gouvernance :

- la participation active des femmes en complément de celle des hommes ;
- la primauté des institutions locales et communautaires sur l'individualisme ;



Incontestablement, des facteurs structurels, économiques et culturels influencent la RSE dans le cas du Bénin où l'économie est peu diversifiée et où l'entrepreneuriat est moins valorisant que la nomination à certains postes politiques ou administratifs. De ce fait, la promotion sociale ne découle pas toujours du travail et des efforts accomplis, mais dépend de l'accès à des postes du secteur public dits « juteux » ou « privilégiés ». Un tel état d'esprit général renforce certaines valeurs, notamment :

- les privilèges plutôt que le travail ;
- le favoritisme plutôt que la compétence ;
- l'imitation plutôt que l'innovation ;
- les biens matériels plutôt que le savoir ;

- l'individualisme plutôt que l'action collective et les institutions ;
- la domination masculine plutôt que la participation des femmes ;
- la contrainte ou l'autoritarisme plutôt que la liberté.

La perception nationale encourage la promotion de la RSE dans le but de servir prioritairement l'intérêt général par rapport aux intérêts des individus.

5.2. Déterminants de la RSE qui influencent l'éthique et le DHD

Il importe de rappeler que l'adhésion à la démarche RSE reste largement volontaire. Aussi s'agit-il d'identifier les leviers sur lesquels il faut agir pour obtenir une évolution positive de la conscience collective ou des consciences individuelles sur les grands enjeux de société.

Six groupes de facteurs ou déterminants pourraient agir et co-déterminer les comportements favorables à la RSE : (i) la connaissance du concept RSE et des meilleures pratiques ; (ii) la réglementation, (iii) les *pressions*, (iv) les *incitations*, (v) les *visions* des entrepreneurs et (vi) les *caractéristiques* des entreprises. Ces déterminants interagissent fortement.

5.2.1. Connaissance de l'approche RSE et des meilleures pratiques

En plus de la nécessité de diffuser les informations relatives aux conséquences écologiques (changements climatiques, épuisement des ressources naturelles, biodiversité réduite, etc.) et sociales (inégalités sociales, conflits, chômage, etc.), il est indispensable de faire connaître le contenu du concept RSE, ainsi que les meilleures pratiques et leurs promoteurs. La diffusion de l'approche RSE et des meilleures pratiques pourrait se fonder sur des campagnes d'information et de sensibilisation des ONG et de structures représentant les managers adhérant à la RSE et intégrer l'élaboration de modules de formation à dispenser dans les établissements scolaires. Il faut noter que l'essentiel des entrepreneurs qui adhèrent à la RSE ont d'abord pris connaissance du concept. En effet, les graves insuffisances en matière d'information et de connaissances sur la RSE constituent un frein particulièrement important à l'adhésion des entrepreneurs à la RSE. Cela limite leurs capacités de création, d'organisation et de gestion des conséquences sociales et environnementales de leurs activités. Des campagnes médiatiques d'information et d'échanges d'expériences constituent donc des facteurs importants surtout parce qu'elles influenceront positivement les changements de mentalité qui n'apparaîtront qu'à terme.

Si l'entrepreneur connaît et croit réellement dans la RSE c'est mieux ! Il va falloir lui faire vivre des expériences concrètes et probantes pour le convaincre définitivement.



Image 5.2

5.2.2. Réglementation

il y a dans certains pays des règles qui obligent les entreprises à publier ce qu'elles font en termes de mise en œuvre de la RSE. C'est le cas par exemple en France, où certaines lois et autres textes plus ou moins contraignants visent à protéger l'environnement naturel contre une trop grande exploitation par les entreprises.

La réglementation est un ensemble de lois, de règles et de mesures qui ont pour finalité de régir un domaine ou un secteur donnés. Mais aujourd'hui encore, dans la quasi-totalité des pays développés ou en voie de développement, il n'y a pas de réglementation contraignante qui impose aux entreprises de mettre en œuvre des pratiques de type RSE. Certes, il y a dans certains pays des règles qui obligent les entreprises à publier ce qu'elles font, en termes de mise en œuvre de la RSE. C'est le cas, par exemple, en France, où certaines lois et autres textes plus ou moins contraignants visent à protéger l'environnement naturel contre une trop grande exploitation par les entreprises. Néanmoins, la régulation des activités économiques y est essentiellement assurée par les mécanismes du marché (Cabagnols et Le Bas, 2006).

Il existe au Bénin plusieurs textes et initiatives, qui devraient déterminer le comportement RSE des entreprises. Il s'agit, par exemple, de l'arsenal juridique en matière de protection de l'environnement, du travailleur, des droits de l'homme. Cependant, dans la plupart des cas, ces textes sont très peu connus des dirigeants d'entreprises au Bénin.

Les normes internationales sont mises au point pour développer la maîtrise de la qualité. La grande majorité des entreprises exerce leurs activités sans faire référence à aucune norme internationale. En effet, seulement 21,7% des entreprises ont déclaré qu'ils font leurs activités en référence à une norme internationale. Cela peut s'expliquer par le fait que la plupart des entreprises sont petites et n'ont peut-être pas la surface financière nécessaire à un tel choix. Il est vrai que la qualité engendre des coûts de prévention, de formation et de contrôle, mais la mauvaise qualité, en plus d'être destructrice de valeur, coûte également davantage. En effet, il est moins rentable de corriger des erreurs répétées que de faire bien dès le premier coup. Les démarches d'assurance qualité sont l'un des moyens de maîtriser le risque. Elles contribuent en outre à donner confiance a priori au marché du fait que les exigences qualité seront remplies. Malheureusement, beaucoup d'entreprises ne se sont pas inscrites dans cette démarche et par conséquent, souffriront pendant longtemps encore d'insuffisance de compétitivité.



Image 5.3

Encadré 5.3. : Que peut faire la presse pour la promotion de la RSE ?

Au Bénin, la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) est très peu connue. Cette affirmation est d'autant plus juste, que 23% des entrepreneurs enquêtés (Etudes de base RNDH-2007) en ont entendu parler. Le concept n'est pas connu des acteurs économiques et judiciaires, ainsi que de la société civile. Quant aux autres partenaires des entreprises tels que les clients / consommateurs, les fournisseurs, etc., ils ignorent la RSE ainsi que ses avantages pour atteindre le développement durable.

Depuis l'avènement du renouveau démocratique en février 1990, la liberté de la presse (écrite et parlée) est effective au Bénin. Cette ouverture a contribué à un accroissement des journaux indépendants et des radios privées, ainsi qu'au développement de la télévision privée. Des thèmes extrêmement importants ont été développés dont, le trafic des enfants, la réduction de la pauvreté, la protection de l'environnement ainsi que l'éradication de la corruption.

Les médias constituent des relais indispensables de l'information, de la sensibilisation, de la pédagogie et de la constitution de l'opinion et des comportements. Il est nécessaire que la presse continue de travailler dans la diversification des thèmes et particulièrement sur des éléments fondamentaux peu connus, mal compris ou mal exécutés tels que la prise en compte de l'aspect environnemental dans la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE). Dans ce même ordre d'idée, il est recommandé à la Haute Autorité de l'Audiovisuel et de la Communication (HAAC) de continuer ses efforts de promotion du pluralisme de l'information en s'appuyant sur la diffusion des NTIC dans les milieux défavorisés, la presse associative et la presse d'opinion. Ceci permettra d'opérer des changements de comportement et d'asseoir un système solide d'intégration de l'environnement dans la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).

Pour jouer cette partition dans le cadre du renforcement de la politique environnementale de la RSE au Bénin, les médias doivent être bien outillés afin d'informer toutes les couches socioprofessionnelles et les différents acteurs de la vie, sur les enjeux et les stratégies à adopter. Les entreprises ont avantage à développer leur Responsabilité Sociale et Environnementale. Elle leur permettra d'accroître leurs performances commerciales et financières, de réduire à terme les risques industriels et écologiques et de renforcer leur compétitivité. Puisque le développement durable est une vision orientée sur le futur, des actions de sensibilisation spécifiques seront développées à l'endroit des jeunes et adolescents qui sont les artisans de demain, à travers des émissions et jeux-concours dans les journaux, radios et télévisions.

Source : L'équipe de rédaction du RNDH 2007.

5.2.3. Pressions

En matière de mise en œuvre de la RSE, il y a "*pression*", lorsque l'action d'un acteur sur un autre vise à créer les conditions pour amener ce dernier à adopter une démarche RSE. Les pressions peuvent avoir plusieurs origines ; elles peuvent provenir : (i) des consommateurs qui désirent des produits "*socialement responsables*" ; (ii) des marchés financiers où de plus en plus d'opérateurs préfèrent des fonds socialement responsables ; (iii) des relations avec les fournisseurs, notamment dans les situations où la rationalisation des portefeuilles de ces derniers freine la diffusion des pratiques de RSE au niveau des entreprises sous-traitantes. Cette rationalisation conduit généralement à une concentration des achats au niveau d'un nombre limité de "*grands fournisseurs*" avec lesquels les contacts deviennent moins directs. Dans de telles conditions, les prix prennent le dessus sur les critères non-économiques, notamment ceux qui sont considérés dans la RSE.

Encadré 5.4. : Un Modèle d'Appel d'Offres et de Soumission pour le concept d'éco-entreprise au Bénin.

Les entrepreneurs causent des dégâts de plusieurs formes et de diverses envergures sur la santé des populations et l'environnement au cours des différentes étapes de la mise en œuvre de leurs activités. Des mesures appropriées ne sont généralement pas prises dès les études de marchés. Ainsi, les matières premières utilisées, les techniques de travail et les conditions de livraison des marchés ne sont pas de nature à sauvegarder l'environnement. Alors, la majorité des responsables des entreprises publiques et privées et même de l'Administration publique, contribuent régulièrement à créer des dommages à l'environnement parce qu'ils méconnaissent certaines notions.

L'éco-entreprise est une notion que les pouvoirs centraux devraient songer à instaurer au Bénin. Celle-ci devrait être appliquée à l'endroit des entreprises publiques et privées et même de l'Administration publique. Voici une possibilité d'évaluer même les structures étatiques sur leurs performances en matière de préservation de l'environnement, d'équité sur la gestion des ressources naturelles et, enfin, d'actions que mènent toutes les structures pour rendre effectif le développement humain durable.

Une des multiples stratégies pour l'adoption de la notion d'éco-entreprise est l'intégration de la rubrique "Environnement" dans les modèles d'Avis d'Appel d'Offres, lors des passations des marchés. Les éléments de la rubrique "Environnement" devraient être élaborés par des spécialistes en la matière, sur la base des types de marchés à exécuter. En ce qui concerne la description des ouvrages au niveau de la soumission, des critères objectifs devraient permettre d'évaluer les propositions des opérateurs dans la prise en compte des aspects environnementaux dans l'exécution des marchés.

Source : L'équipe de rédaction du RNDH 2007.

La pression peut également être faite par les autres parties prenantes, notamment les actionnaires qui jouissent d'une relation contractuelle avec l'entreprise. Etant donné qu'il existe très peu de grandes entreprises au Bénin, la pression doit être adaptée aux entreprises les plus nombreuses ou aux entreprises qui ont les plus grands impacts sociaux et environnementaux. Il s'agit de promouvoir l'action de lobbying des parties prenantes capables d'exprimer et de faire respecter leurs attentes face aux dirigeants d'entreprises. Les acteurs représentant ces parties prenantes vont exercer un rôle de surveillance et de contrôle (audit) visant à vérifier la sincérité des communications émises par les entreprises en matière de RSE. Avec une telle pression, la responsabilité des entreprises envers la société deviendra progressivement la responsabilité envers les parties prenantes.

5.2.4. Incitations

Les incitations sont des signaux émis par l'Etat, les autres parties prenantes des entreprises ou les marchés et qui suscitent chez l'acteur cible un intérêt à l'adoption d'un comportement de type RSE. Il s'agit ici de tirer parti de ce qui a constitué une incitation déterminante (directe ou indirecte) à des démarches RSE au niveau des entreprises.

Plusieurs types d'incitations peuvent être émis par l'Etat ou les collectivités locales, à savoir : (i) la mise en place des stimulants fiscaux en faveur du développement écologique et social ; (ii) la prise en compte systématique de clauses spéciales d'ordre éthique dans les achats publics ; (iii) la diffusion et la valorisation des meilleures pratiques en matière de RSE ; (iv) la mise en place du principe du pollueur-payeur (encadré 5.4) ainsi que des labels sociaux et environnementaux qui favorisent une production socialement responsable ; et (v) l'accroissement, par la sensibilisation, du nombre de consommateurs informés et acquis à la cause de la RSE.

Encadré 5.5 : Le principe du pollueur-payeur

Tous les pays de ce monde sont confrontés aux problèmes environnementaux. Les mers, les lacs, les fleuves, les forêts, l'atmosphère, les animaux terrestres et aquatiques ignorent toutes les frontières ; ils s'étendent ou traversent plusieurs pays, voir continents à la fois, en véhiculant de multiples problèmes environnementaux tels que : les pollutions, les pluies acides, les déchets toxiques et les radiations. La résolution des questions environnementales dépasse le cadre d'un pays et d'un continent ; ce cadre atteint le niveau planétaire. A ce titre, il est recherché par toute la communauté internationale des solutions et des mesures qui s'appliquent à tous les pollueurs de la terre ; d'où le principe du pollueur-payeur.

Le principe de Pollueur-Payeur stipule que tout pollueur devrait se voir imputer les dépenses relatives aux mesures de prévention et de lutte contre la pollution qu'il aurait créée dans l'exercice de ses activités. Ce principe, inspiré par la théorie économique des coûts sociaux externes qui accompagnent la production industrielle, est consacré au Chapitre 16 de la déclaration de Rio de Janeiro (Gestion écologiquement rationnelle des biotechniques) et est énoncé dans la loi-cadre de la République du Bénin en son article 3, f. L'application de cette loi devrait contribuer à assurer un environnement sain aux habitants à partir des mesures de dépollution par les présumés pollueurs.

Pour réussir l'application du principe du pollueur-payeur, l'Etat devrait recourir à des dispositions qui existent pour sanctionner les pollueurs, conformément à la loi. Les pouvoirs publics ont aussi la possibilité de recourir à plusieurs instruments comme la taxation des pollutions à travers les taxes d'enlèvement des déchets, l'imposition des normes, l'aménagement des lieux. Ces mesures devraient s'appliquer à toutes les formes et catégories d'entreprises de ce pays ; y compris les structures de l'Administration publique. Ceci contribuerait à un changement de comportement des différents collaborateurs des entrepreneurs à l'application et à l'enracinement de la responsabilité sociale et environnementale des entrepreneurs.

Source : L'équipe de rédaction du RNDH 2007.

L'entreprise considérera ainsi qu'elle augmentera sa part de marché public au niveau des consommateurs sensibilisés sur les *“produits socialement et environnementalement responsables”*. L'action des ONG, qui ont mené des campagnes contre des entreprises dont les activités se révèlent être nuisibles à la société et à l'environnement, a constitué une incitation puissante qui a conduit à des changements de comportement.

Les corporations et fédérations de métiers peuvent également contribuer de façon notable à l'adoption de la démarche RSE. Les associations de *“taxi-moto”* ou de vendeurs d'essence de contrebande pourraient ainsi améliorer

... au regard de la forte prégnance du secteur informel ... qui contribue d'ailleurs à près de 80% à la formation du PIB, il est important de tenir compte des acteurs de ce secteur dans toute action de promotion de la RSE.

leur image auprès des consommateurs en amenant leurs membres, non seulement à entrer progressivement dans l'économie formelle, mais également à adopter des comportements et attitudes qui réduisent les risques d'accidents mortels et la pollution de l'environnement.

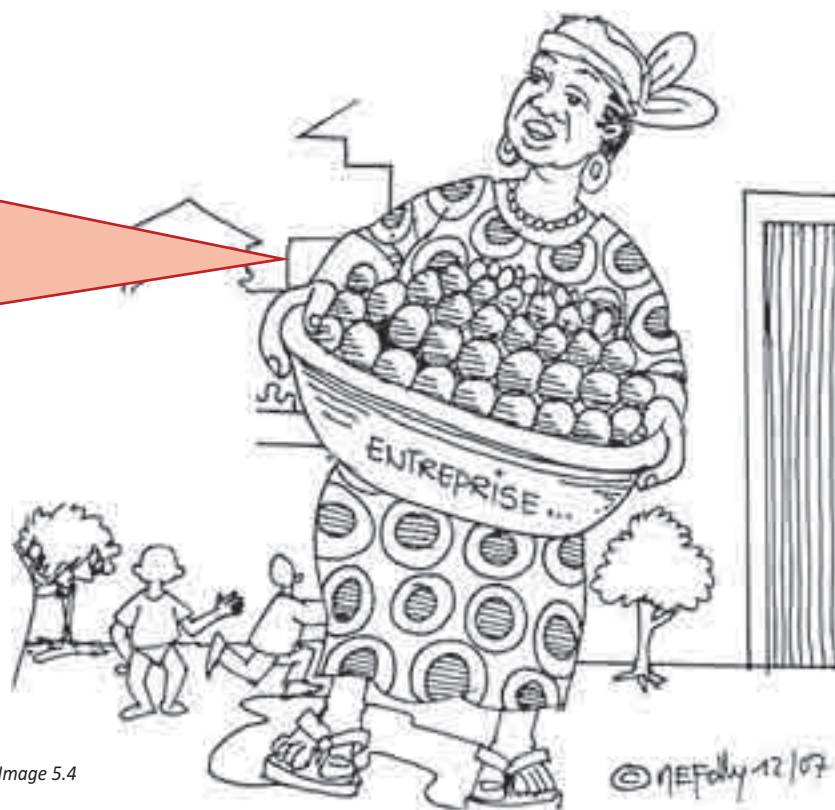


Image 5.4

D'une manière générale, la mise en œuvre de la RSE suppose que l'entreprise aille plus loin que la loi et s'intéresse à des questions surtout sociales non fixées par la loi. Mais au regard de la forte prégnance du secteur informel sur l'économie béninoise, qui contribue d'ailleurs à près de 80% à la formation du PIB, il est important de tenir compte des acteurs de ce secteur dans toute action de promotion de la RSE. Il en est de même de l'omniprésence des facteurs socioculturels dans toutes les activités des secteurs de l'économie et de la vie sociopolitique du pays. En effet, au Bénin, il n'est presque pas possible de ne pas avoir à faire, dans ses activités avec les réalités culturelles endogènes (fraternité, pardon, hospitalité, primauté des liens ethniques, religieux et familiaux sur le droit...). Si la culture béninoise contribue à une stabilité sociale (très importante pour le climat des investissements), il est aussi important de remarquer qu'elle constitue également un champ d'actions très glissant dont le flanc du second versant est la corruption.

Toutefois, les perspectives de la RSE ne sauraient s'envisager sans tenir compte du fait que le concept est nouveau et qu'il n'existe pas encore une définition et une démarche de mise en œuvre universelle même si d'un pays à un autre, quelques principes cardinaux communs sont observés et

qu'il doit faire face, au sein de la communauté, des entrepreneurs et des parties prenantes, à la peur du nouveau, au poids de la tradition, au climat des investissements. C'est pourquoi, une fois de plus, il ne serait pas superflu de recommander la motivation et l'incitation comme éléments de promotion de la RSE.

5.2.5. Vision

La vision, qui fait référence à l'option éclairée faite par le chef d'entreprise, par l'Etat ou par les leaders de la société civile, est la représentation que chacun se fait de l'avenir. Plus dans les pays développés et un peu moins dans les pays pauvres, il existe des entrepreneurs militants de la RSE. Ce militantisme, qui s'explique souvent par une connaissance profonde des enjeux de la RSE et une vision humaniste du monde, est une caractéristique déterminante dans l'adoption de la démarche RSE. Pour de tels chefs d'entreprise, point n'est besoin de sensibilisation, quoiqu'une telle action peut contribuer à augmenter leur nombre. D'autres facteurs pourraient expliquer leur détermination, notamment leur culture, âge, expérience, fortune, etc.

Encadré 5.6 : Comment rendre la compétitivité plus durable ?

La durabilité de la compétitivité de l'entreprise réside dans sa capacité d'adaptation aux attentes dynamiques de son milieu physique et humain. Il est donc important pour le chef d'entreprise d'être à l'écoute permanente de son environnement en général et des parties prenantes en particulier. L'outil par excellence de cette écoute est le dialogue social. Il peut être défini comme "l'ensemble des dispositifs de confrontation des intérêts des employeurs et des salariés" (Supiot, 2002). Il joue un rôle majeur dans la régulation sociale des activités économiques à travers trois fonctions correspondant respectivement, à la définition des normes encadrant les relations professionnelles, y compris la définition des dispositifs de confrontation (fonction de régulation), au fonctionnement concret de ces dispositifs (fonction de négociation) et à leur impact sur le reste de la société (fonction de cohésion).

Source : Responsabilité sociale de l'entreprise et dialogue social, Jean-Claude DUPUS, ESDES, Lyon, 2005.

Des travaux empiriques pourraient être envisagés et confiés aux chercheurs en vue d'approfondir l'analyse des pratiques des PME en matière de responsabilité environnementale au Bénin. Ces travaux pourraient mettre l'accent sur l'implication personnelle du dirigeant et sur la culture d'entreprise. Ils permettront de voir comment la vision du chef d'entreprise agit sur la culture d'entreprise et sur l'adoption de la RSE. Les chapitres précédents ont montré que les comportements de type RSE observés au Bénin sont plutôt menés de manière ponctuelle et ne sont pas intégrés dans des stratégies et actions globales et cohérentes de l'entreprise.

Ainsi, la vision du chef d'entreprise est cruciale dans l'institutionnalisation de la RSE dans l'action de l'entreprise. Il est vrai que la RSE est nouvelle et

très peu connue des chefs d'entreprise au Bénin, mais sa pertinence est universelle et, par conséquent, valable pour le Bénin. Il semble possible d'interpeller les valeurs qu'ils prônent. C'est pourquoi des échanges, débats et discussions seraient très utiles entre tous les chefs d'entreprise d'une part et ceux qui ont adhéré de manière authentique à la RSE, d'autre part.

5.2.6. Caractéristiques de l'entreprise

Les caractéristiques propres à l'entreprise peuvent également jouer en faveur ou contre l'adoption de la RSE. En effet, l'entreprise est un système socio-économique qui comporte une structure constituée d'éléments matériels, incorporels, financiers et humains et des relations entre ces éléments sous forme d'interactions. De plus, chaque entreprise a ses propres spécificités et ses réalités par lesquelles elle se distingue des autres entreprises.

Encadré 5.7. : Pourquoi faut-il évaluer la responsabilité sociale de l'entreprise ?

Il est nécessaire d'évaluer les ressources humaines et de montrer qu'il faut aller au-delà et évaluer la responsabilité sociale de l'entreprise. Six justifications sous-tendent cette démarche :

- pour le maintien et le renforcement de l'image de marque de l'entreprise : la transmission à l'extérieur d'une information de qualité est nécessaire ;
- plus le besoin de croissance économique s'intensifie, plus les impacts environnemental et social des entreprises doivent être contrôlés ;
- pour vérifier l'authenticité de l'intérêt de l'entreprise pour les questions liées à la qualité de la vie ;
- pour inciter les entreprises à prendre conscience des actions visant à contrer les externalités négatives engendrées par leurs activités, notamment par l'établissement de normes ;
- pour favoriser la rentabilité à long terme des entreprises car un meilleur climat et une organisation mieux adaptée réduisent l'absentéisme et les accidents du travail et accroissent la fidélité de la clientèle.

Source : L'équipe de rédaction du RNDH 2007.

Cependant, des traits communs pourraient être identifiés et regroupés au regard de l'option qu'elles font par rapport à la RSE. Des déterminants-clés pourraient donc s'observer à ce niveau et auraient de multiples intérêts :

- identifier des structures et des comportements homogènes qui distinguent les entreprises qui adoptent la RSE et celles qui la rejettent ;
- analyser les différences de performance d'entreprises appartenant à la même catégorie pour rechercher des facteurs explicatifs et proposer des règles d'organisation et de gestion efficaces ;
- recenser les problèmes communs à une catégorie particulière d'entreprises ;
- etc.

Des investigations plus fines pourraient être conduites dans ce domaine par les chercheurs des universités et des centres de recherche. En effet, les personnels des entreprises pourraient manquer de temps et de ressources ou être caractérisés par une mauvaise connaissance de la RSE. Ils devront être sensibilisés sur le fait que l'entreprise ne peut pas être considérée sans son environnement, car elle n'est pas un système isolé, mais elle entretient des relations avec son environnement social et naturel.

Encadré 5.8. : La concurrence sur les marchés n'intègre pas la RSE.

L'action d'entreprendre s'inscrit dans un environnement caractérisé par la concurrence. Elle consiste également à accepter les risques qui confèrent aux initiatives une plus ou moins grande probabilité de réussite. Ce caractère concurrentiel n'intègre pas le comportement de RSE qui reste largement volontaire dans la quasi-totalité des pays. Nulle part, il n'y a de réglementation contraignante qui impose aux entreprises de mettre en œuvre des pratiques de type RSE dans toutes ses différentes dimensions. Certaines mesures visent seulement à encourager les pratiques de type RSE, sans toutefois modifier les règles d'une économie dans laquelle les ajustements de marché sont déterminants.

Il s'ensuit que l'incitation et la motivation doivent constituer deux outils majeurs dans l'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre de la RSE. Mais, au Bénin, certaines catégories de parties prenantes à la RSE souhaitent l'intervention d'un troisième facteur psychosocial : il s'agit de la pression. Cette attitude se justifierait par le très faible niveau d'observance des lois et autres textes (dans un passé récent) qui régissent déjà d'autres secteurs d'activités dans le pays.

Source : L'équipe de rédaction du RNDH 2007.

Cette sensibilisation est d'autant plus nécessaire que les personnels des entreprises pourraient perdre de vue le fait que leurs entreprises puisent de l'environnement, des intrants et des facteurs de production (consommations intermédiaires, travail, capital physique et financier) et qu'elles y déversent des produits (issus des transformations qu'elles ont opérées) et des déchets. Ces entreprises, ainsi liées à leur environnement, ont des comptes à rendre à la société ; autrement dit, elles ont une responsabilité vis-à-vis de la société dont elles font partie.

Ces facteurs (pressions, incitations, visions) interfèrent fortement les uns sur les autres. Ainsi, selon la vision du dirigeant, une pression n'aura pas le même effet sur le comportement de l'entreprise. Par ailleurs, la démarcation entre "pressions" et "incitations" n'est pas nette. C'est le cas par exemple lorsqu'une pression de la société civile ou des populations riveraines visant à promouvoir un comportement RSE au niveau de l'entreprise est récupérée et transformée par cette dernière en une stratégie de communication ou de relations publiques. La distinction entre pressions, incitations et visions peut donc s'avérer inopérante dans la pratique. Afin d'éviter des dénaturations au niveau des actions entreprises par les parties prenantes, il est nécessaire de maintenir entre elles un dialogue permanent (Encadré 5.9).

Encadré 5.9. : Le dialogue social est essentiel dans la responsabilité sociale des entreprises.

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) constitue une dynamique dont la mise en œuvre peut être promue au Bénin. Son essor ne devrait pas signifier un transfert du rôle de l'Etat vers le secteur privé, mais doit plutôt s'inscrire dans un partenariat tripartite "*public-privé-civil*" qui conjugue les efforts des acteurs et compense les investissements, de manière à soutenir le processus de développement humain durable. Les pouvoirs publics ont donc la charge de promouvoir le changement des modes de consommation et de production pour une amélioration des conditions de vie des communautés humaines sur le long terme.

En tant que concept nouveau, la RSE nécessite des réajustements structurels et organisationnels au sein de l'entreprise ; elle a aussi besoin d'un référentiel clair et fiable. C'est pourquoi, l'Etat, le secteur privé et les organisations de la société civile doivent s'employer davantage à faire du dialogue social un principe de gestion partagé par tous les acteurs de la vie économique, politique et sociale du pays. Un tel dialogue permettra à chaque partie d'exprimer ses attentes et de recevoir le "*feedback direct et non biaisé*" des autres partenaires ou parties prenantes. Le dialogue social dont il est question ici a un sens plus large que celui qui lui est attribué à l'intérieur de l'entreprise (entre les patrons et les employés). En effet, le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise doit exister et se développer. Son rôle, bien que limité à l'intérieur de l'entreprise, est essentiel, car il permet de promouvoir les possibilités pour les hommes comme pour les femmes de prétendre à un travail décent et productif dans un climat de sérénité, de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Mais ici, il s'agit d'un dialogue entre l'entreprise et ses partenaires extérieurs : populations riveraines, Administration publique, associations de consommateurs, etc.

La définition du dialogue social inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des administrations publiques, des entreprises et des Organisations de la Société Civile (OSC) sur des questions d'intérêt général liées à la politique sociale, environnementale et économique. Il peut se présenter sous la forme, soit d'un processus tripartite dans lequel le Gouvernement serait officiellement partie au dialogue, soit de relations bipartites impliquant uniquement l'entreprise et les représentants des OSC. La concertation peut être informelle ou institutionnalisée, mais le plus souvent elle est les deux à la fois. Elle peut avoir lieu au plan national ou régional ou au niveau de l'entreprise. Enfin, elle peut être interprofessionnelle, sectorielle ou une combinaison des deux. L'objectif principal du dialogue social est de favoriser le consensus et la participation démocratique au sein des principales parties prenantes impliquées dans le monde du travail. Le bon fonctionnement des structures et processus de dialogue social peut permettre de résoudre de graves problèmes économiques, environnementaux et sociaux, d'encourager la bonne gestion des affaires publiques, de favoriser la paix et la stabilité sociales et de stimuler le progrès économique.

Source : L'équipe de rédaction du RNDH 2007.

5.3. Stratégie de responsabilisation sociale et environnementale des entreprises eu égard aux deux horizons d'action : moyen et court terme

5.3.1. A moyen terme

Dans la perspective du développement humain durable, la stratégie de responsabilisation des entreprises à moyen terme concernera les contraintes lourdes qui pèsent sur le comportement des entreprises au Bénin et font obstacle à l'application des principes du DHD :

- Il s'agit tout d'abord de la taille et du statut juridique des entreprises. En pratique, la taille de l'entreprise joue positivement sur ses rendements et sur son adhésion à la RSE. En ce qui concerne ses rendements, il faut noter que pour une taille donnée de l'entreprise, les rendements sont généralement croissants pour les productions de petites quantités, pour devenir constants, puis décroissants pour de très grandes quantités. Il existe alors une quantité produite optimale pour l'entreprise, qui permet de maximiser les rendements. Il est donc nécessaire que son engagement dans la RSE corresponde également à cette production optimale. La RSE pourrait devenir alors le facteur positif qui favorise cette production optimale. En l'état actuel de l'économie béninoise, il est nécessaire d'augmenter les investissements de manière à pousser les entreprises vers une taille optimale qui favorise la responsabilisation sociale des entreprises. Le secteur informel est prépondérant justement parce qu'il est caractérisé par l'existence d'activités nécessitant peu d'investissements initiaux (apprentissage, outillage, capacité de stockage, etc.). Il en est de même des catégories des petites et moyennes entreprises.
- Il s'agit ensuite des infrastructures nécessaires pour inciter l'investissement privé (national et étranger). En effet, l'installation des entreprises les plus enclines à s'engager convenablement dans la RSE suppose qu'il existe des sources d'énergie accessibles, un réseau de communication qui permette d'acheminer les marchandises et les personnes sans surcoût insupportable. Les infrastructures permettront parallèlement d'accroître le niveau de développement humain des populations (eau, énergie, assainissement, etc.). Ces infrastructures supposent des investissements lourds qui relèvent d'une approche qui dépasse le niveau individuel, communautaire ou informel, notamment pour certains types d'équipements.

En l'état actuel de l'économie béninoise, il est nécessaire d'augmenter les investissements de manière à pousser les entreprises vers une taille optimale qui favorise la responsabilisation sociale des entreprises.



La maîtrise du concept de la RSE par tous les acteurs (les entreprises et leurs parties prenantes) est nécessaire, y compris dans l'agriculture. ... Etant donné que chaque filière suppose l'intervention coordonnée de nombreux acteurs, depuis la fourniture d'intrants, l'encadrement technique jusqu'à la commercialisation et au crédit, il devient indispensable d'adopter une politique volontariste d'enracinement de la RSE au niveau de chaque acteur de chaque filière.

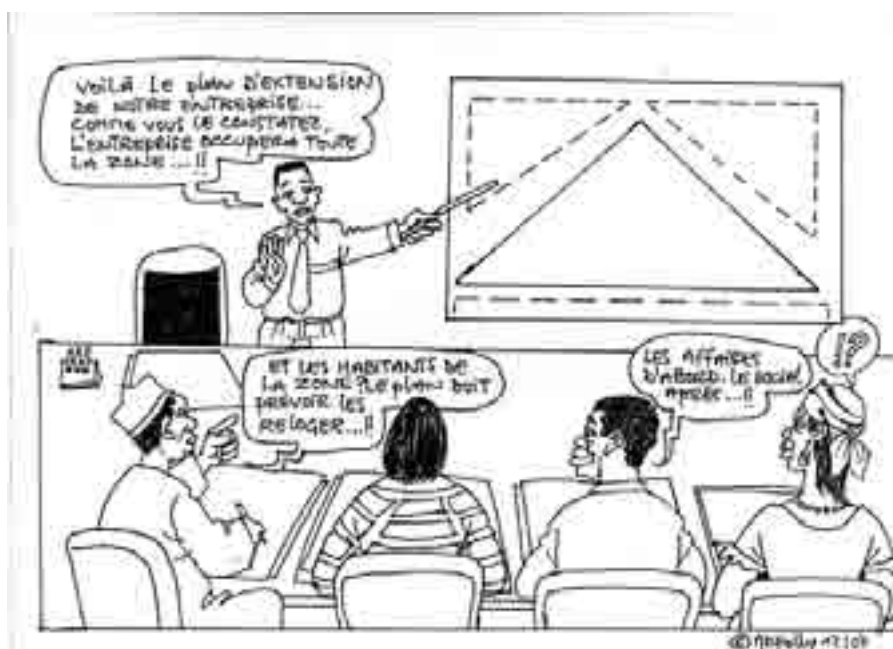


5.6

- Il s'agit également de graves insuffisances en matière d'éducation et d'instruction qui constituent un frein particulièrement important au DHD. Cela limite la réceptivité des entrepreneurs à la RSE et les capacités de création, d'organisation, de mobilisation et de gestion des populations et de la société civile. Il est nécessaire non seulement de renforcer l'éducation et l'alphabétisation ainsi que les moyens y afférents (bâtiments, enseignants, matériel scolaire, alphabétiseurs, etc.), mais également de faire évoluer de manière sensible les mentalités. Bien entendu, de tels changements n'apparaîtront qu'à moyen terme.
- La maîtrise du concept de la RSE par tous les acteurs (les entreprises et leurs parties prenantes) est nécessaire, y compris dans l'agriculture. Les populations béninoises souhaitent voir développer différentes filières. Etant donné que chaque filière suppose l'intervention coordonnée de nombreux acteurs, depuis la fourniture d'intrants jusqu'à l'encadrement technique, la commercialisation et le crédit, il devient indispensable d'adopter une politique volontariste d'enracinement de la RSE au niveau de chaque acteur. La responsabilité sociale de l'entreprise ne se résume pas à investir dans la collectivité locale. C'est beaucoup plus. Il s'agit de déterminer le point où les avantages sur le plan environnemental et social se conjuguent à une bonne performance économique. Une stratégie en la matière s'impose et pour s'assurer d'y prévoir des mesures pertinentes, les entreprises doivent bien maîtriser le concept et les meilleures pratiques de responsabilité sociale de l'entreprise.
- Il est essentiel d'assurer la participation de tous les citoyens au renforcement – de façon permanente et progressive – de l'État de Droit. Cela implique une connaissance, une maîtrise technique et aussi une appropriation des normes nationales, régionales et internationales, à tous les niveaux, notamment au niveau des entreprises. Dès lors, il est fondamental de se préoccuper des méthodes permettant de faciliter et d'amplifier la maîtrise des normes internationales auxquelles il peut être fait référence dans les diverses pratiques de responsabilité sociale des entreprises.
- La promotion de la bonne gouvernance au niveau local suppose en particulier la décentralisation des organisations de la société civile, ce qui rapprochera les leaders des populations et facilitera leur éducation-sensibilisation. Cela implique aussi des progrès importants dans la gestion et le contrôle citoyen menés par ces organisations, le renforcement de la sécurité et de la cohésion sociale dans l'ensemble du pays.
- Une plus forte implication des populations et des organisations de la société civile dans ce processus est indispensable dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de préservation de l'environnement et de

gestion des ressources naturelles dans une perspective de développement durable.

Si le DHD dépend de l'aboutissement de transformations et de réformes qui s'inscrivent nécessairement dans le moyen terme, il existe cependant des stratégies qui peuvent être engagées à court terme et dans des cadres beaucoup moins contraignants.



5.3.2. A court terme

A court terme, la stratégie repose sur la conscientisation des entrepreneurs sur les conséquences sociales et environnementales de leurs activités. Cette conscientisation se fera dans la perspective du DHD en vue de réduire la pauvreté. En effet, il existe une marge de manœuvre qui incombe directement aux entreprises et qui ne dépend pas, dans un premier temps, de la levée des contraintes macroéconomiques lourdes.

L'approche repose sur cinq principes :

- Cibler les entrepreneurs les moins informés ou les moins engagés par rapport à la RSE.
- Promouvoir la RSE suivant les spécificités de cette dernière par branche d'activités et encourager la participation. La pérennité et l'impact des changements sont fortement liés au degré de participation des entreprises de la branche.
- Valoriser les pratiques RSE déjà présentes dans la branche et aisément

La démarche repose tout d'abord sur l'identification des pratiques RSE exemplaires dans la perspective du DHD. Ces pratiques RSE exemplaires respecteront quatre principes du DHD

appropriables par les entreprises non pratiquantes. La stratégie consiste à déceler les pratiques RSE initiées par certains entrepreneurs, à les valoriser et à créer les conditions de leur diffusion auprès des autres entrepreneurs.

- Diversifier l'identification des bonnes pratiques RSE. Les meilleures pratiques RSE à valoriser seront centrées autour des branches d'activités aussi diversifiées que possible.
- Promouvoir toutes les dimensions de la RSE et du DHD à partir des pratiques modèles. L'adhésion à la RSE suppose avant tout des pratiques RSE qui permettent aux entrepreneurs de continuer à faire des profits, mais l'atteinte d'autres dimensions du DHD peuvent représenter des motifs de satisfaction pour eux.

La démarche repose tout d'abord sur l'identification des pratiques RSE exemplaires dans la perspective du DHD. Ces pratiques RSE exemplaires respecteront quatre principes du DHD :

- (i) La participation à toutes les étapes de la pratique (identification, mise en œuvre, gestion, etc.).
- (ii) Le financement par l'entreprise initiatrice : les pratiques retenues devront avoir été conçues, organisées et financées sans contrainte extérieure par rapport à l'entreprise.
- (iii) L'apérénité : la pratique RSE doit avoir existé de manière ininterrompue en respectant les grands principes du DHD. La pérennité devra s'analyser par rapport à la compatibilité de la pratique avec la rentabilité de l'entreprise et par rapport aux dimensions socioculturelles et environnementales.
- (iv) La reproductibilité : les pratiques exemplaires doivent être aménageables dans des contextes différents, propres à chaque entreprise de la même branche et ne pas dépendre étroitement de contraintes lourdes comme les insuffisances d'infrastructures.

La promotion de la RSE ne se limitera pas au développement et à la diffusion de pratiques RSE exemplaires initiées uniquement par des entrepreneurs. Il faudra également s'inspirer de pratiques exemplaires réussies au sens du DHD par les parties prenantes des entreprises, notamment les organisations de la société civile, les ONG, etc., dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'énergie, de l'eau et de la communication.

La démarche consiste ensuite à identifier et à mobiliser les entreprises et leurs parties prenantes qui ne sont pas encore engagées dans la RSE. Il s'agira de confronter ces cibles « *non encore RSE* » avec l'offre de bonnes pratiques RSE des cibles « *promotrices de pratiques RSE* ». Cela suppose la mise en place d'une stratégie de communication s'appuyant sur des supports adaptés. Il s'agit également de veiller à ce que les pratiques proposées répondent aux besoins et surtout aux capacités des entreprises « *non encore RSE* ».



5.3.3. Le dispositif stratégique

Le dispositif correspondant à la stratégie à court terme s'articule autour de trois composantes :

- Sensibiliser les entreprises-cibles et leurs parties prenantes sur toute l'étendue du territoire national. Un important effort de sensibilisation est nécessaire tant la RSE entend rompre avec la logique d'indifférence et de passivité qui caractérise l'attitude actuelle des entreprises et de leurs parties prenantes, face aux impacts environnementaux et sociaux des activités économiques.
- Entreprendre l'effort d'identification des entreprises exemplaires des parties prenantes qui jouent correctement leurs rôles de veille et de

sensibilisation. Il est nécessaire d'en trouver dans chaque branche d'activités.

- Renforcer ou créer aux niveaux de l'Etat, de la société civile et du secteur privé, les capacités nécessaires à la mise en œuvre de la RSE. Trois types de capacités sont indispensables :

Trois types de capacités sont indispensables : (i) les capacités d'organisation, (ii) les capacités techniques de management, (iii) les capacités de financement.

(i) les capacités d'organisation, de participation et de gestion dans un cadre de concertation et d'échange à mettre en place avec toutes les parties prenantes. La formation et l'information permanentes constitueront le socle sur lequel ces capacités pourront se développer ;

(ii) les capacités techniques de management sont nécessaires au niveau des entreprises en vue de leur faciliter l'intégration de la RSE dans leurs stratégies d'entreprise ;

(iii) les capacités de financement : les ressources propres des entreprises ne seront pas toujours suffisantes pour assurer l'enracinement de la RSE, compte tenu du peu de conviction et d'adhésion dont elles font preuve à ce jour. L'Etat et les partenaires techniques et financiers seront sollicités dans une première phase de la stratégie.

Pour mobiliser ces capacités, il va falloir s'appuyer en priorité sur la valorisation de pratiques des entreprises modèles (celles qui mènent des stratégies de type RSE). Ces entreprises pourraient être invitées à transmettre leurs compétences en RSE aux entreprises qui souhaiteraient s'en inspirer. Il faudra également valoriser les compétences qui existent au Bénin auprès des organisations de la société civile, des administrations, des ONG et de certaines personnes ressources. Les expertises non disponibles au plan national pourraient être recherchées à l'étranger.

La mise en œuvre de la démarche s'appuiera sur une structure chargée de la promotion de la RSE. Elle s'efforcera de créer les conditions de mise en œuvre de la démarche : sensibilisation, identification des entreprises modèles, identification et mobilisation des parties prenantes et des personnes-ressources.

A divers niveaux et degrés, cette stratégie implique une forte mobilisation de l'Etat (surtout dans la composante à moyen terme), du secteur privé et des partenaires techniques et financiers.

5.4. Recommandations

Afin d'engager le pays dans un processus efficace de développement humain durable à travers la réduction de la corruption et l'enracinement du concept RSE, des recommandations sont formulées à l'endroit de l'Etat, des entreprises, de la société civile et des collectivités locales.

5.4.1. Par rapport à la lutte contre la corruption.

La lutte contre la corruption bénéficie d'acquis importants. Tout d'abord avec l'avènement du nouveau démocratique, il est devenu plus facile aux populations de recourir aux structures de la société civile pour dénoncer des cas de corruption. A la faveur de la liberté d'expression, les débats sur la corruption se sont multipliés, ce qui a permis de préciser la notion. Rappelons qu'à l'issue des analyses précédentes (chapitres 1), il apparaît désormais que la corruption est constituée de toute pratique utilisant la puissance publique ou une fonction privée à des fins d'enrichissement personnel des individus en charge des services impliqués. Cette définition intègre celle proposée par la Banque Mondiale⁶⁹ et par la Convention des Nations Unies⁷⁰. Ces débats font également ressortir que la corruption est clairement reconnue comme étant un fléau national qui s'amplifie et se ramifie dans tous les secteurs et qui met à mal la gouvernance du pays.

Il est également admis qu'au Bénin, comme dans beaucoup d'autres pays, les administrations publiques et privées, des membres du Gouvernement, du Parlement, du personnel de la Justice et même des organisations de la société civile participent activement ou passivement à la corruption. Il résulte également des analyses précédentes que la corruption constitue un frein important pour le développement du Bénin.

Pour y faire face, le Bénin s'est inscrit dans le cadre des initiatives de la Communauté internationale qui a institué les journées mondiales de lutte contre la corruption. Il est allé au-delà de ces journées mondiales, non seulement en instituant une journée nationale fixée au 8 décembre de chaque année, mais aussi en mettant en place un cadre institutionnel de lutte contre la corruption, au sein duquel des concertations s'instaurent progressivement, notamment entre les différents acteurs qui animent cette

il est devenu plus facile aux populations de recourir aux structures de la société civile pour dénoncer des cas de corruption. A la faveur de la liberté d'expression, les débats sur la corruption se sont multipliés

Image 5.9



⁶⁹ Pour la Banque Mondiale, la corruption est « toute pratique utilisant la puissance publique à des fins d'enrichissement privé ».

⁷⁰ Pour cette Convention, la Corruption est « le fait de commettre ou d'inciter à commettre des actes qui constituent un exercice abusif d'une fonction pour laquelle on est payé y compris par omission, dans l'attente d'un avantage direct ou indirect promis, offert ou sollicité ou à la suite de l'acceptation d'un avantage directement accordé, à titre personnel ou pour un tiers ».

au regard de l'insuffisance des résultats obtenus jusqu'ici dans la lutte contre la corruption, il y a lieu d'identifier et de préciser les facteurs de limitation de la lutte

lutte au plan national. Au nombre de ces acteurs⁷¹ auxquels s'adressent en partie les présentes recommandations, il faut noter essentiellement les représentants des OSC et ceux des administrations publiques. Mais au regard de l'insuffisance des résultats obtenus jusqu'ici dans la lutte contre la corruption, il y a lieu d'identifier et de préciser les facteurs de limitation de cette lutte.

Tout d'abord, se demander si ces différents acteurs disposent des **moyens nécessaires** pour mener à bien leur mission. En effet, si les acteurs des administrations publiques disposent des moyens humains et matériels de l'Etat, il n'en est pas de même des acteurs de la société civile. Même s'il est souhaitable qu'une collaboration existe entre eux et leurs partenaires des administrations publiques, il semble nécessaire de renforcer les capacités humaines et matérielles de ces derniers de manière à les rendre plus autonomes dans le traitement des informations.

Outre le manque de moyens suffisants, il faut noter que la lutte contre la corruption s'est longtemps déroulée en rang dispersé. Ce **manque de coordination** a été nuisible à l'objectif commun poursuivi, qu'est la réduction de la corruption. Cependant, il faut noter la mise en place et la dynamisation progressive d'un cadre de concertation souple, qui permet aux acteurs non-étatiques et étatiques de lutte contre la corruption de se rencontrer périodiquement pour partager leurs expériences et harmoniser leurs stratégies d'actions. Il convient d'encourager et de poursuivre cette dynamisation. Ce partenariat ne doit pas être perçu comme un face à face entre organisations étatiques et structures non-étatiques, mais plutôt comme une collusion, un cadre souple, entre structures complémentaires pour aboutir à de meilleurs résultats contre la corruption tout en permettant à chaque structure de disposer de son propre plan d'action et d'une spécialisation. En effet, en matière de corruption, des sous-thèmes peuvent être délimités : corruption en matière électorale, en matière budgétaire, en matière de passation des marchés publics, etc. L'avantage de la spécialisation est de permettre à ce que les OSC, le Parlement, l'Union

Image 5.10



⁷¹ Plusieurs acteurs de l'Administration ou des acteurs de la Société Civile interviennent dans le domaine de la lutte contre la corruption, il s'agit essentiellement de :

- TI-BENIN, qui se distingue à travers la sensibilisation, le recensement et la publication des textes de lutte contre la corruption, la distinction des modèles, etc. ;
- NOUVELLE ETHIQUE, qui intervient surtout dans la lutte contre la corruption en période électorale. Son arme de prédilection est la formation ;
- Le FONAC qui, outre la sensibilisation, s'attaque de front à la corruption au travers d'investigations, de dénonciations, d'invitation au respect des textes etc. ;
- ALCRER et SOCIAL WATCH, qui œuvrent pour la bonne gouvernance essentiellement au niveau des collectivités locales.

Nationale des Magistrats du Bénin (UNAMAB), les structures étatiques, se complètent dans leurs actions, les uns devant servir de relais aux autres.

Le troisième problème est l'accès des OSC à l'information dont dispose l'Administration. Pour cela, le statut de la société civile devrait être institutionnalisé et sa légitimité officialisée, notamment en matière d'accès à l'information au niveau de l'Administration.

Le quatrième facteur essentiel est le renforcement du cadre législatif et réglementaire de lutte contre la corruption par l'application des textes existants (actuellement des lois sont votées mais l'application reste difficile) et par le vote de nouvelles lois anti-corruption. Le cinquième facteur important est la professionnalisation des OSC en matière de lutte contre la corruption par des échanges d'expériences et par des formations. Le sixième facteur est la protection des acteurs œuvrant dans le secteur de lutte contre la corruption. Le septième facteur est la nécessité d'un changement de mentalité qui ne peut être possible qu'à travers l'éducation.

C'est pourquoi, pour plus de chances de réussite de la responsabilisation des entreprises en matière sociale et environnementale, les recommandations s'adressent à toutes ces composantes de la société, à savoir :

- L'Etat doit mieux œuvrer dans le sens de la prévention de la corruption et de la répression des infractions. Des actions devront être menées pour la vulgarisation du plan stratégique de lutte contre la corruption et pour la restauration de l'autorité de l'Etat. Le pouvoir public doit, dans une démarche concertée, amener chaque citoyen à respecter le bien commun ou, à défaut, à répondre de ses actes. Il doit œuvrer à l'affermissement de l'indépendance de la justice et au renforcement des capacités de l'administration judiciaire. L'Etat doit aussi veiller à la généralisation de l'enseignement du civisme, du patriotisme, de la probité, de l'intégrité et du respect du bien public dans le système éducatif national. La restauration du civisme et du patriotisme nécessite une amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs afin de réduire leurs tentations à céder à la corruption.
- Les entreprises, quant à elles, doivent adhérer à la lutte contre la corruption en mettant en place des mécanismes et instruments de lutte conséquents comme la réglementation, le code d'éthique, les chartes, les audits réguliers, les sanctions positives et négatives, etc. Ceci serait possible par l'internalisation du plan stratégique de lutte contre la corruption à travers le renforcement des capacités du personnel pour sa mise en œuvre, le renforcement des capacités

... le statut de la Société Civile devrait être institutionnalisé et sa légitimité officialisée notamment en matière d'accès à l'information au niveau de l'Administration.



Image 5.1

Les entreprises, quant à elles, doivent adhérer à la lutte contre la corruption en mettant en place des mécanismes et instruments de lutte conséquents comme la réglementation, le code d'éthique, les chartes, les audits réguliers, les sanctions positives et négatives

des syndicats pour la défense des intérêts de leurs membres et le paiement régulier des redevances fiscales. La société civile et les collectivités locales, pour contribuer à la réduction de la corruption, doivent mettre l'accent sur le renforcement des valeurs familiales et communautaires qui encouragent les comportements éthiques, le renforcement des capacités de leurs organisations et l'éducation des populations, par l'organisation des campagnes anti-corruption.

5.4.2. Par rapport à l'enracinement du concept RSE dans les entreprises

En vue de l'enracinement du concept RSE dans les entreprises, les recommandations sont formulées pour chacun des déterminants de la RSE.

5.4.2.1. Réglementation

En dépit de son caractère volontariste, il existe des mesures réglementaires qui contribuent à l'amélioration des prestations des entreprises dans le sens de la RSE. Ce sont les normes qui doivent être développées par les entreprises ; elles existent tant au niveau national que sur le plan international. A cet effet :

- l'Etat devra jouer pleinement son rôle régali en amenant, par les voies appropriées, les entreprises à intégrer la RSE dans leur stratégie de développement. La réglementation comporte aussi des obligations légales. Par "*voies appropriées*", il faut entendre que l'Etat mette en œuvre :
 - o un processus participatif lors de l'élaboration et de l'adoption des textes législatifs et réglementaires en rapport avec la RSE ;
 - o des stratégies adaptées pour la vulgarisation et l'internalisation de la RSE d'une manière participative, en relation avec toutes les parties prenantes ;
 - o un partenariat secteur public/secteur privé afin de disséminer au profit de toutes les entreprises, par l'intermédiaire de leurs organisations professionnelles ou faitières, les textes légaux et réglementaires ;
 - o un partenariat secteur public/secteur privé afin de faire organiser par leurs organisations professionnelles ou faitières, le contrôle interne ou externe de l'application des textes légaux et réglementaires ;
 - o une politique de promotion des produits locaux ;

Image 5.12



- les entreprises devront prendre des textes administratifs pour mettre en œuvre la RSE ;
- les organisations de la société civile devront prendre les textes en leur sein pour organiser leur partenariat avec les entreprises ;
- les collectivités locales veilleront également à la promotion des produits locaux.

5.4.2.2. Pression

Les groupes de pression, quels⁷² qu'ils soient, devront agir simultanément en direction de l'Etat et des entreprises. A cet effet :

- la pression de l'Etat peut revêtir les formes d'amende, de refus d'accorder certains avantages ou de marchés publics, etc. L'Etat pourra aussi conditionner son partenariat avec le secteur privé en l'obligeant à publier un rapport périodique sur la RSE ;
- les entreprises ayant adopté la RSE pourraient faire pression sur leurs filiales et sur leurs fournisseurs en les amenant à s'y engager ;
- la société civile, qui désire des produits "*socialement responsables*", devra appliquer des formes de pressions adaptées. Les associations des consommateurs et les ONG peuvent, par exemple, organiser des campagnes de contre-publicité à l'encontre des entreprises qui n'ont pas adopté la RSE. Elles doivent manifester constamment leur attachement à la qualité des produits ;
- les collectivités locales doivent manifester, par leur présence constante auprès des dirigeants des entreprises, leur souci de voir ces derniers respecter les normes de qualité des produits et de l'environnement ;
- les partenaires techniques et financiers doivent conditionner leur appui au respect de la RSE.

Les organisations de la société civile devront prendre les textes en leur sein pour organiser leur partenariat avec les entreprises.

Image 5.13



5.4.2.3. Incitations

Les incitations ont pour finalité d'encourager les entreprises à intégrer l'approche RSE. Les mesures incitatives peuvent venir de l'Etat, des entreprises, des collectivités locales, des structures bancaires et d'assurance. A cet effet, il est nécessaire que :

⁷² La pression peut également provenir de l'Etat comme d'autres composantes de la société.

Les collectivités locales offrent des facilités aux entreprises qui appliquent le mieux la RSE sur leur territoire

- l'Etat favorise, à travers diverses mesures incitatives (allègement fiscal par exemple), la bonne application de la RSE. L'Etat doit veiller à la promotion et à la diffusion des meilleures pratiques pour un large public puis l'adoption d'une politique d'incitation pour les entreprises qui appliquent rigoureusement la RSE ;
- les entreprises adoptent entre elles et mettent en œuvre une charte RSE et encouragent, pécuniairement ou par la promotion, le personnel qui contribue à la réussite de la mise en œuvre de la RSE ;
- les collectivités locales offrent des facilités aux entreprises qui appliquent le mieux la RSE sur leur territoire ;
- les banques et sociétés d'assurances proposent des produits à des conditions préférentielles aux entreprises qui appliquent la RSE ;
- les consommateurs et tous les autres partenaires sociaux participent régulièrement aux promotions des produits des entreprises appliquant la RSE.

5.4.2.4. Vision

C'est une projection de l'avenir. Elle est fondamentale pour un manager et lui permet d'être proactif dans toutes ses actions. A cet effet :

- l'Etat doit avoir une vision permettant d'assurer une coordination et son rôle de leadership favorisant la création des initiatives militant en faveur de la RSE ;
- les entreprises doivent avoir une vision RSE compatible avec celle de l'Etat ;
- la société civile doit internaliser la vision de l'Etat et veiller à son opérationnalisation par tous les autres acteurs, y compris l'Etat lui-même ;
- il sera également nécessaire d'intégrer, dans les curricula de formation des gestionnaires d'entreprise, la formulation de la vision. Il faudra envisager de l'étendre à tout le cycle supérieur.

5.4.2.5. Caractéristiques de l'entreprise

Les caractéristiques internes à l'entreprise induisent, au moins potentiellement, certaines formes de RSE. Elles tendent à définir les responsabilités de l'entreprise vis-à-vis de ses parties prenantes, dans la philosophie "agir local, penser global" (René Dubois). A cet effet :

Image 5.14



- l'Etat devra tenir compte de l'identité des entreprises pour formuler une stratégie susceptible de les amener à adopter la RSE ;
- les membres de ces divers organes devront être formés sur le concept de la RSE afin que les décisions aillent dans le sens de l'adoption et de l'application de ce concept dans les entreprises ;
- la réussite de la RSE repose au premier chef sur le personnel qui doit y adhérer pleinement. Pour cela, ses capacités devraient être renforcées dans le domaine de la RSE.

L'Etat devra tenir compte de l'identité des entreprises pour formuler une stratégie susceptible de les amener à adopter la RSE.

5.4.3. Par rapport à l'internalisation du développement humain durable

L'approche DHD continue d'être mise en œuvre dans certaines localités du pays grâce à l'appui du PNUD et d'autres partenaires au développement. A cet effet :

- l'Etat doit veiller à inclure dans ses politiques de développement les principes du DHD et les mécanismes de leur appropriation et de leur mise en œuvre effective par ses différentes structures. Ceci est possible à travers l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique nationale et des stratégies pour l'opérationnalisation et l'ancrage du DHD, en relation avec les partenaires techniques et financiers ;
- les entreprises doivent s'approprier le concept du DHD et en appliquer les principes au profit de leurs personnels et de leurs activités. Elles doivent procéder à la vulgarisation du concept DHD en leur sein et à la promotion des échanges d'expériences entre les entreprises, d'une part, et avec la société civile et les collectivités locales, d'autre part ;
- la société civile et les collectivités locales doivent prendre des dispositions pour le renforcement de leurs capacités afin de mieux tirer profit des bénéfices du DHD. Elles internaliseront la politique nationale et les stratégies d'opérationnalisation et d'ancrage du DHD dans leurs localités. La société civile et les collectivités locales doivent s'impliquer dans la création de partenariat public/privé et privé/privé pour la promotion du DHD et dans la diffusion des meilleures pratiques pour un large public.

Image 5.15



Encadré 5.10. : Quel rôle peuvent jouer les Organisations des consommateurs pour la RSE au Bénin ?

Quotidiennement, les populations utilisent inconsciemment ou de manière incontrôlée des produits qui laissent, après leur usage, des effets néfastes sur leur santé, dans l'atmosphère, sur les sols, les végétaux, les animaux et dans les cours d'eau environnants. Les consommateurs, de par la fonction de consommation, exercent des influences sur l'environnement et les conditions sociales dans lesquelles les biens et services sont produits. Les produits utilisés dans l'agriculture, l'industrie, l'artisanat et même dans l'alimentation en sont des exemples.

L'Assemblée Générale des Nations Unies a reconnu le 09 avril 1985 les "Principes Directeurs pour la Protection du Consommateur (PDPC)". Les huit (08) droits du consommateur sont à la fois des droits essentiels, universels et indépendants. *Les organisations des consommateurs doivent veiller rigoureusement à l'importation, à la production, à la vulgarisation, à la vente et à l'utilisation des substances et articles qui ne comportent pas de polluants dangereux.* Le rôle de ces organisations est entre autres de défendre les intérêts des consommateurs et de représenter ces derniers dans les organes consultatifs. Ces organisations doivent conduire les consommateurs à consommer des produits sains, en faveur de la protection de l'environnement et pour un commerce équitable. Elles ont également pour rôle d'étudier les facteurs permettant de parvenir à un comportement de consommation plus durable.

Au Bénin, la visibilité des actions de ces organisations est très faible. Certaines mauvaises langues disent même qu'elles défendent tout sauf les intérêts des consommateurs. Comparativement aux actions que mènent ces associations des consommateurs de la téléphonie mobile GSM dans la sous-région (Sénégal) et mieux dans les pays développés (France), le moins qu'on puisse dire est qu'il reste au Bénin beaucoup de chemin à parcourir. Néanmoins, l'atteinte des performances est possible au Bénin à condition que les actions des organisations des consommateurs soient véritablement fortes et que leurs responsables aient une vision claire et disposent de ressources techniques et financières à la hauteur de leurs tâches.

Des mesures devraient être prises pour une meilleure dynamisation de ces organisations. Il serait nécessaire également de créer les sections de ces structures dans les différentes régions du pays et renforcer leurs capacités managériales.

Source : L'équipe de rédaction du RNDH 2007.

5.5. S'inspirer des expériences réussies

La gouvernance concertée, combinée à l'émission de signaux favorables à l'adhésion des entrepreneurs à la RSE, doit s'inspirer des expériences déjà en cours, en particulier dans la gestion des affaires publiques. Il est donc souhaitable que naisse un mouvement national susceptible de porter en triomphe l'adhésion à la RSE d'un nombre croissant d'entrepreneurs au Bénin. Le dispositif devrait également bénéficier des services d'un système de financement destiné à appuyer les entreprises dans les phases critiques d'innovation, sur la base de prêts remboursables à des conditions favorables. Ces financements constitueront un complément aux financements propres des entreprises elles-mêmes.

Globalement, il s'agira de mettre en place des structures de facilitation et des signaux destinés à favoriser l'adhésion volontaire des entrepreneurs à

la RSE, dans la perspective du DHD au Bénin, en s'appuyant pour l'essentiel sur les échanges d'expériences et la mobilisation des capacités ayant déjà fait leurs preuves en la matière. Les ressources nécessaires à la création et au fonctionnement de ces structures pourraient être prises en charge par des partenaires techniques et financiers motivés par cette démarche.

Le PNUD constitue un interlocuteur privilégié dans ce domaine, en tant que promoteur de la démarche DHD. Si la RSE se révèle adaptée aux besoins, si elle trouve un écho favorable auprès des entreprises et de leurs parties prenantes au Bénin, alors le prochain document de Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (SCRП) devrait accorder une place importante à sa promotion dans la perspective du DHD et de la lutte contre la corruption.

Il est nécessaire de mener des réflexions et concertations en vue de réaliser une articulation adéquate de la RSE avec le contenu du document de la Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (DSCRП). La stratégie de promotion proposée s'inscrit en effet dans une perspective à court et à moyen termes.

Il faut noter que la stratégie proposée, dans sa composante à court terme, aura un impact immédiat sur les conditions de vie des communautés à la base et s'appuiera sur leur pleine participation. La stratégie de RSE a donc vocation à figurer au premier plan dans la stratégie nationale de lutte contre la corruption et de promotion du développement.

Les mesures préconisées dans la stratégie de promotion de la RSE, dans sa composante à moyen terme, nécessiteront des interventions d'une autre dimension. La politique de lutte contre la corruption, qui en découle, devrait constituer un relais pour leur mise en œuvre.

Il faut souligner que la mise en œuvre de la RSE ne dénature guère le régime d'économie libérale qui prévaut au Bénin. L'initiative privée et le marché constituent les instruments privilégiés pour promouvoir les activités des entreprises privées. La RSE et le DHD ne visent pas à se substituer à ces instruments, mais au contraire à les compléter et renforcer leurs actions.

Si la RSE se révèle adaptée aux besoins et réaliste, si elle trouve un écho auprès des entreprises et de leurs parties prenantes au Bénin, alors le prochain document de Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (SCRП) devrait accorder une place importante à sa promotion dans la perspective du DHD et de la lutte contre la corruption

Image 5.16



Contributions spéciales

- Contribution du Conseil Economique et Sociale (CES)
- Contribution de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB)
- Contribution de l'Organisation de Lutte contre la Corruption (OLC)
- Contribution du Professeur Gauthier BIAOU de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC)

Quel rôle pour le Conseil Economique et Social (CES) du Bénin dans la Responsabilisation Sociale des Entreprises (RSE) et la promotion du Développement Humain Durable (DHD) ?

Le Conseil Economique et Social (CES), en tant qu'Assemblée consultative représentant les forces vives du Bénin, s'intéresse de plus près aux questions économiques et sociales, tout en restant attentif aux domaines culturel, éducatif, de santé, de développement durable, et tout autre domaine apparenté à ces derniers. Il entretient également des liens étroits avec les Organisations de la Société Civile (OSC) dans les domaines de sa compétence. C'est pour cette raison que la responsabilité sociale, qui est un concept novateur selon lequel une entité sociologique (Etat, entreprise, OSC, ou individu), a l'obligation d'accepter et de gérer au mieux l'impact de son action sur la société et sur l'environnement physique, fait partie intégrante de ses préoccupations.

De par sa composition, le CES assure la participation de plusieurs catégories de la population aux décisions importantes touchant à la vie économique et sociale au Bénin. En effet, le CES est composé de trente (30) membres et rassemble des représentants de onze (11) catégories socioprofessionnelles :

A. Personnalités élues

- Les organisations d'employeurs : 04 soit 13,33% des sièges ;
- Les organisations syndicales : 04 soit 13,33% des sièges ;
- Les associations de développement : 06 soit 20% des sièges ;
- Les organisations d'artisans : 02 soit 6,66% des sièges ;
- Les organisations d'artistes et d'animateurs culturels : 01 soit 3,33% des sièges ;
- Les Fédérations sportives : 02 soit 6,66% des sièges ;
- Les Représentants des Professions libérales : 02 soit 6,66% des sièges ;
- Les organisations de chercheurs : 02 soit 6,66% des sièges ;
- Les organisations de personnes exerçant des activités sociales (éducation, santé, etc.) : 02 soit 6,66% des sièges.

B. Personnalités nommées :

- Par le Président de la République : 03 soit 10% des sièges ;
- Par l'Assemblée Nationale : 02 soit 6,66% des sièges ;

Les membres ont un mandat de cinq (05) ans renouvelable et sans limitation d'âge.

Le Conseil Economique et Social donne son avis sur les projets de loi, d'ordonnance ou de décret ainsi que sur les propositions de loi qui lui sont soumis. Les projets de loi de programme à caractère économique et social lui sont obligatoirement soumis pour avis. Le Président de la République peut consulter le Conseil Economique et Social sur tout problème à caractère économique, social, culturel, scientifique et technique.

Le Conseil Economique et Social peut, de sa propre initiative, sous forme de recommandation, attirer l'attention de l'Assemblée Nationale et du Gouvernement sur les réformes d'ordre économique et social qui lui paraissent conformes ou contraires à l'intérêt général.



La Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin engagée dans la Responsabilisation Sociale des Entreprises

Créée en avril 1908, la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB), est un établissement public regroupant tous les opérateurs économiques évoluant sur le territoire national. Institution faîtière du Secteur Privé béninois gérée par des Elus consulaires, elle représente, protège et assure la promotion du commerce, de l'industrie et des prestations de services auprès des pouvoirs publics. La CCIB agit auprès du Gouvernement sur les questions ayant trait aux moyens d'accroître la prospérité nationale, aux améliorations à opérer dans toutes les branches de législations commerciale et industrielle.

Au cours de ces dernières années, la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB) s'est investie entre autres dans la promotion des Hommes et Femmes d'Affaires Béninois en assurant leur formation et leur recyclage tant à l'échelle départementale que nationale. Dans le cadre du renforcement de ses capacités fonctionnelles, l'Institution Consulaire s'est dotée de quelques instruments d'assistance notamment le Centre de Formalités des Entreprises (CFE), le Centre d'Accueil des Investissements (CAI), le Service Information et Documentation (SID) et le Centre d'Arbitrage, de Médiation et de Conciliation (CAMEC).

Le défi du développement humain durable impose aujourd'hui à la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB) d'encourager ses membres à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et de lutte contre la corruption à leurs activités et à leurs relations avec les parties prenantes ; et ceci bien entendu en liaison avec la performance économique et financière de l'entreprise.

En effet, une entreprise ne peut se développer durablement si elle ne respecte pas son milieu (clients, fournisseurs, partenaires, environnement, salariés...). Elle doit répondre aux besoins de développement de ses activités, assurer sa fonction essentielle qui est de faire des profits avec constamment le souci de ne pas compromettre la chance des générations futures. Nul n'étant heureux tout seul, le chef d'entreprise se doit de participer plus activement à la résolution des problèmes de la cité, d'œuvrer à la protection des consommateurs, d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs, de lutter contre la corruption et de contribuer à la protection de l'environnement.

Pour répondre à ces exigences, la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB) utilisera judicieusement ses compétences pour engager des actions d'envergure nationale de concert avec les pouvoirs publics pour sensibiliser davantage les opérateurs économiques sur l'importance de la responsabilité sociale des entreprises.

Dans ce cadre, il y a lieu d'identifier les bonnes pratiques à valoriser et mettre en place un programme conséquent de formation pour amener les chefs d'entreprise à comprendre les enjeux de la RSE et à apprécier l'impact de leurs activités sur l'environnement. Les questions de la lutte contre la corruption, des comportements quotidiens ayant des effets négatifs sur le milieu professionnel en particulier et le développement humain en général, devront être également abordées.

Je suis persuadé que le concept de la Responsabilité Sociale des Entreprises s'il est bien assimilé devrait aider les entreprises béninoises à être plus concurrentielles en améliorant leurs relations avec les fournisseurs, les clients, les employés, les collectivités locales,... et en contribuant en même temps au développement de la cité.



Appréciation sur la thématique : "Responsabilité Sociale, Corruption et Développement Durable"

La responsabilité sociale devient progressivement le concept selon lequel une entité sociologique, qu'elle prenne la forme de l'Etat, de l'entreprise, d'une organisation ou d'un individu, a l'obligation d'accepter et de gérer au mieux l'impact de son action sur l'environnement et sur la société dont elle fait partie.

Le niveau de développement humain est un moyen d'appréciation du bien être. La corruption constitue un obstacle au développement partout où ce mal sévit. Elle fausse les règles du jeu démocratique et de l'économie de marché et elle est coûteuse pour la société. Le Bénin subit ses conséquences néfastes sur le niveau de développement de ses capacités et potentialités.

Le problème de la corruption est essentiellement dû au fait que les entreprises recherchent des privilèges, les relations sociales très développée au Bénin, participent de la généralisation du phénomène. La lutte contre la corruption passe donc par l'amélioration des conditions de vie et la moralisation de la vie publique. La tendance à la corruption peut donc changer si les mesures sérieuses et sincères sont prises.

Le Bénin est confronté à une décadence morale qui, hors de tout contrôle, risque d'entraver le développement humain. La corruption trouve son origine dans la perte des valeurs et des idéaux les plus nobles, ainsi que des politiques de gestion qui ne mettent pas un accent suffisant sur la responsabilité, le contrôle et l'obligation de rendre compte.

L'ouverture du Bénin à la démocratie a entraîné un regain d'intérêt pour le problème de la corruption et ce, dans le contexte des nouvelles valeurs constitutionnelles dont le Bénin se réclame.

L'interdépendance entre la corruption et le développement humain pose deux problèmes majeurs : les systèmes et mécanismes actuels de lutte contre la corruption sont-ils adaptés à l'ampleur et à la complexité du phénomène de la corruption ? Comment les conséquences de la corruption sur les potentialités des groupes et individus les plus défavorisés se manifestent-elle sur le Bénin ?

Pour répondre à ces questions, il faut d'une part, nécessairement renforcer les attitudes et l'éthique des fonctionnaires, améliorer leurs rémunérations et prendre en compte au-delà des salaires, les autres aspects de la vie des travailleurs. D'autre part, adopter une approche réaliste dans la mise en œuvre des politiques « anti-corruption ». Rares sont les entreprises qui accordent une priorité politique et stratégique aux questions sociales. La corruption en augmentant la précarité des plus démunis, favorise le potentiel de tensions sociales dans le pays.

Les activités d'une entité sociologique sont à la base de la croissance qui, à son tour, devait financer le développement qui prend en compte en principe la réalisation de l'intérêt général et l'épanouissement de tous les individus. Pendant que le Gouvernement affiche publiquement sa détermination à éradiquer la corruption, il s'avère plus que jamais indispensable de crédibiliser cette volonté en établissant un cadre référentiel cohérent de lutte contre ce fléau, les mesures et sanctions pratiquées étant limitées. L'orientation des institutions internationales en faveur de la lutte contre la corruption est un facteur déterminant dans cette lutte. C'est pourquoi, je salue ici l'assistance technique de l'Institut de la Banque Mondiale et l'appui financier de la Banque Mondiale et de la Banque Africaine de Développement pour la réalisation d'une enquête diagnostique sur la corruption et la gouvernance au Bénin, enquête dont les résultats recommandent la mise en place d'un organe chargé de la révision de la Stratégie Nationale de Lutte contre la Corruption.

Outre cette recommandation, la nécessité de l'intensification sur le terrain des actions de l'Observatoire de Lutte contre la Corruption et des organisations non gouvernementales luttant contre ce fléau, s'avère plus que nécessaire. Ces actions pour être efficaces, doivent viser entre autre, la popularisation du projet de loi sur la corruption, la sensibilisation des populations, des partis politiques, des associations syndicales pour s'assurer la contribution de tous à son adoption le plus tôt possible. La responsabilité sociale des uns et des autres est plus qu'engagée en vue de l'éradication de la corruption, pour un développement durable de notre cher et beau pays, le Bénin.



Les principes du développement durable à l'avant-garde de la lutte contre la corruption

Très souvent, on a tendance à confondre croissance et développement bien qu'ils expriment des réalités différentes. La croissance participe au développement mais n'est pas le développement. Toutefois, il n'y a pas de développement sans la croissance. Au-delà de la croissance et de l'accumulation des richesses qui sont des aspects quantitatifs, il existe d'autres aspects à prendre en compte pour parler du développement. Des aspects relatifs à la qualité de la vie, à la politique, aux libertés fondamentales, aux droits de l'Homme, à la santé pour tous, à l'éducation pour tous, à la sécurité, à la culture, etc. sont très importants. Le développement est donc qualitatif et quantitatif alors que la croissance est quantitative. En d'autres termes, la croissance est une condition nécessaire non suffisante de promotion du bien-être.

En ce qui concerne le développement durable, l'enjeu n'est plus une accumulation de richesses pour satisfaire uniquement les besoins présents, mais de garantir un mieux-être pour les générations actuelles et futures à la fois. Or, Le développement, tel qu'il est conçu jusqu'à une certaine époque et tel qu'il continue d'être mené encore hélas sur notre globe, se résume en une exploitation incontrôlée des ressources que la nature nous a léguées. L'essentiel pour l'homme, hanté par la quête du pouvoir absolu au détriment de la nature et de ses semblables, a toujours été l'accumulation maximum des richesses. La science et la technique ont été utilisées pour atteindre ses fins au détriment le plus souvent de la recherche du bien-être réel de soi-même et de son entourage. '*Science sans conscience n'est que ruine de l'âme*', et on sait bien les menaces qui planent sur notre planète du fait de ce productivisme et de ce ékonomisme qui, s'il ne sont pas freinés, vont inéluctablement conduire à 'l'apocalypse' sans aucune exagération. Il en résulte la mauvaise gouvernance, la corruption, la famine, les maladies de toutes sortes, la pauvreté ambiante, l'inégalité, l'injustice et l'insécurité, autant de maux qui ont malheureusement pris d'ampleur ces derniers temps.

C'est la Commission Brundtland, instaurée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1983 et chargée de rédiger un rapport sur l'Environnement et le Développement, rapport publié en 1987 (*Our Common Future* ou *Notre Avenir Commun*), qui a consacré clairement le concept de *Développement Durable*, comme étant, *un développement qui*

répond aux besoins des générations actuelles sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs . Cette définition est reprise par la Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement de Rio de Janeiro en 1992.

Le développement durable a trois composantes que sont : la durabilité écologique, la durabilité économique et la durabilité sociale. Par conséquent, notre nature, que nous avons hérité gracieusement, devrait, tout en étant utilisée, être enrichie avant d'être léguée aux générations futures. Un comportement contraire est périlleux pour nous-mêmes et surtout pour ces dernières. Chaque fois que nous coupons un arbre alors que nous pouvions faire autrement, chaque fois que nous polluons notre environnement, chaque fois que nous inventons des lois d'exclusion de la majorité, chaque fois que riches, nous ne pensons pas au relèvement du niveau de vie de la kyrielle d'hommes, de femmes et d'enfants qui croupissent dans la misère, chaque fois que nous défendons un régime politique dictatorial, chaque fois que nous installons ou appuyons un système de mauvaise gouvernance qui encourage la corruption... , nous ne contribuons pas au développement durable. En un mot, le développement durable nécessite de chacun de nous la générosité, la solidarité et l'amour vis-à-vis des autres, l'éthique citoyenne, etc.

Le concept de développement durable est donc anti-corruption sensible. Comment peut-il en être autrement, vu les 27 principes du développement durable consignés dans la « La Déclaration de Rio » ? Au nombre de ces principes, il faut citer : l'équité, l'efficacité, la bonne gouvernance et la participation et la responsabilisation des partenaires? Le respect de ces principes contribuera grandement à lutter contre la corruption et à atteindre les objectifs du développement durable.

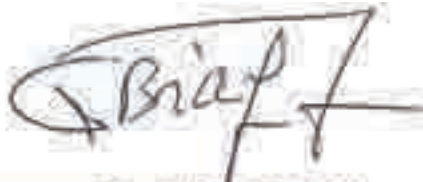
Les problèmes d'équité tant intragénérationnelle qu'intergénérationnelle : L'équité est expressément selon lequel « le droit au développement doit être réalisé de façon à satisfaire équitablement les besoins relatifs au développement et à l'environnement des générations présentes et futures ». La notion d'équité renvoie fréquemment à celle d'intérêt public (intérêt général). La corruption est par essence inéquité.

L'efficacité : dans un monde où les ressources sont limitées et où l'on assiste à une demande de plus en plus croissante pour la satisfaction des besoins des populations, une utilisation efficace des ressources naturelles doit demeurer au centre de toute politique de développement durable. La corruption est un sérieux handicap à réaliser l'efficacité dans le système productif de création de la valeur ajoutée.

La bonne gouvernance : un gouvernement efficace est nécessaire pour l'atteinte des objectifs de développement durable. Et il doit en être de même pour toutes les institutions nationales, régionales, bilatérales ou multilatérales chargées de répondre aux besoins et aux préoccupations de la société ; elles doivent être respectueuses des droits de l'homme et de la démocratie.

Si l'on veut intégrer le développement durable dans les politiques de gouvernement et dans les accords ou instruments régionaux ou multilatéraux, il faut nécessairement opérer au préalable une innovation ou une réforme institutionnelle.

La participation et la responsabilisation des partenaires : Une société civile influente est nécessaire pour l'atteinte des objectifs du développement durable. Bon nombre des avantages et inconvénients des stratégies mises en oeuvre pour atteindre ces objectifs sont supportés par les populations, par conséquent pour que ces stratégies réussissent, les populations doivent y adhérer après s'être convaincues de leur pertinence. Ce principe est au cœur du cadre institutionnel de lutte contre la corruption car c'est la société civile, de part sa nature, qui est au devant du contrôle citoyen, et le développement durable est impossible sans l'émergence d'organisations de la société civile efficaces et sans la responsabilisation des populations.



Professeur Gauthier BIAOU
Agroéconomiste, FSA/UAC.

Références bibliographiques

BIBLIOGRAPHIE TIRÉE D'INTERNET ET EXPLOITÉE

Ouvrages

ASSOCIATION FRANCAISE DES ENTREPRISES POUR L'ENVIRONNEMENT : L'entreprise et le pilier économique du développement durable (Collectif présidé par TARDIEU Jean-Pierre).

ASSOCIATION FRANCAISE DES ENTREPRISES POUR L'ENVIRONNEMENT : Hiérarchisation des enjeux de développement durable (Collectif présidé par TARDIEU Jean-Pierre).

ASSOCIATION FRANCAISE DES ENTREPRISES POUR L'ENVIRONNEMENT : Organiser la contribution de l'entreprise au développement durable (Collectif présidé par TARDIEU Jean-Pierre), octobre 2005.

GOVERNEMENT DU CANADA : Responsabilité sociale des entreprises. Guide de mise en œuvre à l'intention des entreprises canadiennes.

MINISTERE DE L'ECONOMIE DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE (France) : Analyse comparative d'indicateurs de développement durable, réalisée par l'Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE), octobre 2003.

ROSE JEAN-JACQUES: Responsabilité sociale de l'entreprise. Pour un nouveau contrat social, Collection Méthodes et Recherches, Edition 2006.

UNION EUROPEENNE : Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises. Livre vert. COM (2001) 366 final, Bruxelles, 2001.

VINCENT COMMENNE, Responsabilité sociale et environnementale : l'engagement des acteurs économiques, mode d'emploi pour plus d'éthique et de développement durable, Editions Charles Léopold Mayer, Collection ECOSOL, Clamecy, juin 2006.

SUPIOT A., 2002, Critique du droit de travail, Paris PUF.

BILLAUDOT B., 2001, Régulation et croissance, Paris, L'harmattan.

MIYIGBENAN P., 2006, La Prévention des allergies respiratoires professionnelles liées à l'exposition à la poussière de farine de blé : Cas de 05 boulangeries. Mémoire de spécialisation en médecine du travail, FSS/UAC.

Etudes

FONDATION PHILIAS (ONG SUISSE) : la Responsabilité Sociale de l'Entreprise: pour ceux qui veulent en savoir plus, Fiche n°07, Annexe 01, pages 37 à 40.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : comment élaborer un rapport de développement durable. Synthèse des réunions de groupe de travail ORSE-EpE 2002, Etude n°01_2003, juillet 2003.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : l'accompagnement des PME par les très grandes entreprises dans une logique de développement durable. Mise en valeur de bonnes pratiques de RSE, notamment dans le cadre des relations clients/fournisseurs, Etude n°02_2003, septembre 2003.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : les stratégies de développement durable nourrissent-elles la performance économique des entreprises, Etude n°03_2003, juillet 2003.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : groupement d'entreprises et développement durable, Etude n°04_2003, juillet 2002-janvier 2003.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : l'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la responsabilité sociétale de l'entreprise, Etude n°05_2004, février 2004.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : l'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la responsabilité sociétale de l'entreprise, Etude n°05_2004 Notes de synthèse, février 2004.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : la "certification" des informations sociales et environnementales, Etude n°06_2004, mai 2004.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : rapport du groupe de travail sur la "certification" des informations sociales et environnementales, annexes, Etude n°06_2004, mai 2004.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : reporting social international, la pratique des entreprises françaises, Etude n°07_2004, octobre 2004.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : reporting social international, la pratique des entreprises françaises, résumé de l'étude, Etude n°07_2004, octobre 2004.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : le développement durable, quels enjeux pour les PME, Etude n°08_2005, juin 2005.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : le développement durable, quels enjeux pour les PME, Notes de synthèse, Etude n°08_2005, juin 2005.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : guide des organismes d'analyse sociétale et environnementale, Etude n°08_2005, juin 2005.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : guide des organismes d'analyse sociétale et environnementale, Fiches, Etude n°08_2005, juin 2005.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : contribution de l'ORSE dans le cadre de la consultation pour le Livre Vert " Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociétale des entreprises de la Commission Européenne, 21 décembre 2001.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : 3è Forum Européen pour Développement Durable et une Entreprise Responsable (FEDERE 2004), Notes de synthèse 2.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : 3è Forum Européen pour Développement Durable et une Entreprise Responsable (FEDERE 2004), Notes de synthèse 3.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES/CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL : Normes sur la responsabilité en matière des droits de l'Homme des sociétés transnationales et autres entreprises, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 du 26 août 2003.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES/BUREAU INTERNATIONAL DE TRAVAIL : Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Troisième édition), Genève, Bureau International du Travail, 2001.

UNION EUROPEENNE : La Responsabilité Sociale des Entreprises : une contribution des entreprises au développement durable (Communication de la Commission) COM (2002) 347 final, Bruxelles, le 02/07/2002.

UNION EUROPEENNE : Mise en œuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi : faire de l'Europe

un pôle d'excellence en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises (Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil et au Comité Economique et Social Européen) COM (2006) 136 final, Bruxelles, le 22/03/2006.

WIKIPEDIA : Responsabilité sociale des entreprises, 06/04/2007.

L'essentiel du dialogue social dans les PME : Etude ETHICUM Dialogue social dans les PME PACA-2006.

Periodiques

NOVETHIC, La lettre de l'économie responsable, n°48, octobre 2006.

BIBLIOGRAPHIE VISITEE COMPLEMENTAIRE

ATIDEGLA Aurélien : Etude sur la responsabilité sociétale des acteurs économiques, février 2005.

Mourad Attarça et Thierry JACQUOT, mai 2005, La représentation de la RSE : une confrontation entre les approches théoriques et les visions managériales.

BLUNDO G. & J.P. Olivier DE SARDAN, 2003 : La corruption au quotidien en Afrique de l'Ouest. Approche socio anthropologique comparative : Bénin, Niger et Sénégal.

CASTELNAU Philippe & NOEL Christine, 2005, Engagement pour un développement durable et performances des entreprises/ Le cas français.

http://193.52.220.15:8080/IMG/pdf/Actes_texte_2.pdf

CAZAL Didier : La Responsabilité sociale des entreprises et les parties prenantes : enjeux sociopolitiques et contrats, Document de travail du LEM 2006-06.

CNDD : AGENDA 21 NATIONAL (RÉSUMÉ), ÉDIT. 2001, COTONOU.

GRAND E. et P GRILL : 2003. ETHIQUE, DEVELOPPEMENT DURABLE ET ENTREPRISE.

HENAUPT Georges, 2005, L'incontournable développement durable pour les PME subsahariennes : une indispensable stratégie de survie et de croissance.

<http://www.francophonie-durable.org/documents/colloque-ouaga-a3-henault.pdf>

HONLONKOU Albert : Corruption, inflation, croissance et Développement Humain Durable Y a-t-il un lien? Mondes en Développement Vol.31-2003/3-n°123.

KAHOUI Isidore & SOSSOU André Félix : "Analyse de l'allocation et de la performance des dépenses publiques au Bénin. PNUD- Bénin, Juin 2007.

KELLER Viviane, mars 2005, Le développement durable et les entreprises, UDD SG-DINF.

<http://www.aso-organisation.ch/rdv160305/PresentationKeller160305.pdf>

KPUNDEH Sahr John : Gouvernance et Economie en Afrique : La Corruption en Afrique. IRIS, Maryland-2001.

LES VOIX DE L'AFRIQUE, Opportunités et défis de la Responsabilité Sociale des Entreprises dans le continent Deuxième Rapport de la Convention Biennale sur la Responsabilité Sociale des Entreprises en Afrique, Septembre 2004.

MATHIEU Annelise : Développement durable et entreprises : du concept à la typologie.

MECCAG-PDPE : ETUDES NATIONALES DE PERSPECTIVES A LONG TERME, BENIN 2025 ALAFIA, EDIT. AOUT 2000, COTONOU.

MDEF : PERSPECTIVES DECENNALES DE DEVELOPPEMENT 2006-2015, EDIT AOUT 2006, COTONOU.

MDEF : ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE DEVELOPPEMENT 2006-2011, EDIT. OCTOBRE 2006, COTONOU.

MDEF : STRATEGIE DE CROISSANCE POUR LA REDUCTION DE LA PAUVRETE, EDIT. DECEMBRE 2006, COTONOU.

MICPE : REPERTOIRE DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES DU BENIN, EDIT. 2001, COTONOU.

MIPME : REPERTOIRE DES MICRO ENTREPRISES DE TRANSFORMATION, EDIT. 1999, COTONOU.

OHADA : Traité Acte uniforme commenté et annoté, 1999.

OLIVIER DE SARDAN J.P. : L'économie de la corruption morale en Afrique. L'essentiel d'un marché Afrique du Sud, Colloque Sénat-Ubifrance sur l'Afrique du Sud (12 octobre 2006).

REPUBLIQUE DU BENIN / MEHU : Loi-cadre sur l'Environnement en République du Bénin, 3^{ème} édit. novembre 2000, Cotonou.

REPUBLIQUE DU BENIN / OBSERVATOIRE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION : Le plan stratégique de lutte contre la corruption et les textes fondamentaux de l'OLC, 2001.

REPUBLIQUE DU SENEGAL. Projet Multisectoriel de Lutte contre le VIH/SIDA : Mission de Revue à Mi Parcours, Octobre 2005. Aide Mémoire Final 8 décembre 2005.

REVUE TRIMESTRIELLE D'INFORMATIONS JURIDIQUES ET JUDICIAIRES : Droit et Lois, numéros 004 (juillet 2005), 005 (octobre 2005), 007 (juillet 2006).

RNDH 2003 "Corruption et développement humain au Burkina Faso". PNUD. Burkina Faso.

SAUVAGER Eric : Quelle Ethique pour le Développement Durable ? École d'Ingénieurs en Plasturgie Industrielle de l'Institut Supérieur de Plasturgie d'Alençon.

TUBIANA Laurence : Directrice de la Chaire développement durable de Sciences Politiques, Discours d'ouverture lors de la séance d'ouverture du séminaire sur la "RSE et développement durable des pays du Sud : impacts, enjeux et perspectives", (Paris, Octobre 2006).

VALIORGUE Bertrand, 2005, Institut Français de Gouvernement des Entreprises (EM Lyon). Participation d'acteurs non-décideurs au processus de formation de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise; repérages théoriques et observations empiriques – le cas Adecco.

Spécialement sur la corruption et l'éthique

ASSOGBA-DOGNON : Impact de la corruption et des faux-frais sur le coût de passage portuaire et sur l'économie nationale", communication à la "Journée de réflexion sur la corruption et les faux-frais au port de Cotonou", Cotonou, 1998.

CENTRE AFRICAIN DE FORMATION ET DE RECHERCHES ADMINISTRATIVES POUR LE DEVELOPPEMENT : Gouvernance et Economie en Afrique : Corruption en Afrique, par SAHR JOHN KPUNDEH, IRIS MARYLAND, 2001 (autre référence UNPAN 006219).

CONFEDERATION SUISSE : Lutte contre la corruption et coopération au développement : synthèse, enjeux et perspectives, par Anne LUGON MOULIN.

DOSSIERS 8 A 37 : La corruption au quotidien en Afrique de l'Ouest, par Giorgio BLUNDO, EHESS (Paris), SHADYC (Marseille), Jean-Pierre OLIVIER DE SARDAN, IRD, octobre 2001.

DOSSIERS 38 A 58 : La corruption au port de Cotonou : douaniers et intermédiaires, par NASSIROU BAKO-ARIFARI.

DOSSIERS 98 A 114 : Sémiologie populaire de la corruption par G. BLUNDO et JP OLIVIER de SARDAN et consorts, 2003.

EDC CANADA : Faites échec à la corruption. Guide d'EDC à l'intention des exportateurs canadiens (Voir encadré n°2).

ETHIFINANCE ET TRANSPARENCY INTERNATIONAL FRANCE : Prévention de la corruption : où en sont les grandes entreprises françaises ? Etat des lieux 2005-2006.

GOUVERNEMENT DU BENIN : Plan stratégique de lutte contre la corruption, séminaire, Cotonou, le 30 octobre 2001.

GROUPE EDF : Mémento éthique du groupe EDF. CA du 25/5/2005 (Voir Encadré n°1).

INSTITUT FÜR ETHNOLOGIE AND AFRIKASTUDIEN : Bénin Presse Corruption, par Emmanuel Vidjinnagni ADJOVI, 2002.

INSTITUT FÜR ETHNOLOGIE AND AFRIKASTUDIEN : La corruption au quotidien en Afrique de l'Ouest. Approche anthropologique comparative : Bénin, Niger et Sénégal, par G. BLUNDO et JP OLIVIER de SARDAN, 2003.

LASDEL : La corruption dans la santé au Bénin et au Niger, par Jean Pierre OLIVIER de SARDAN, N. BAKO ARIFARI et A. MOUMOUNI, décembre 2005.

QUEST AFRIQUE ECONOMIE : Corruption et développement humain. L'Afrique de l'Ouest en difficultés, N°16 de septembre 2003.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL : Les Conventions contre la corruption en Afrique. Que peut faire la société civile pour qu'elles fonctionnent ? Guide de plaidoyer pour la société civile, Berlin, 2006.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL : Rapport mondial 226 sur la corruption. Thème spécial : corruption et santé, ISBN 2-7178-5223-9.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL BENIN : Le Droit et la Corruption (Recueil des principaux textes juridiques sur la corruption et les infractions assimilées au Bénin), 2^e édition revue et corrigée, décembre 2004.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL BENIN : Réflexions sur la gouvernance financière au Bénin, par Maxime Bruno AKAKPO, TRANSPARENCY INTERNATIONAL BENIN.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL France : Principes de conduite des affaires contre la corruption.

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE NON EXPLOITEE

(Extraite de l'Analyse comparative d'indicateurs de développement durable. Etude réalisée par ORSE, octobre 2003 pour le compte du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie).

ADEME, EPE, ORSE *“Guide des organismes d'analyse sociétale”*, 2001, 160 p.

ADEME, EPE, ORSE *“Évolutions récentes des organismes d'analyse sociétale et environnementale, complément au guide 2001 des organismes d'analyse sociétale”*, 2003, 64 p.

CAPRON (Michel), QUAIREL (Françoise), *“Les dynamiques relationnelles entre les firmes et les parties prenantes”*, centre de recherche européen en finance et gestion et équipe de recherche sur la gestion des organisations, 2002.

DEPOERS (Florence), REYNAUD (Emmanuelle), SCHNEIDER MAUNOURY (Grégory), *“Indicateurs de développement durable”*, Centre d'étude et de recherche sur le développement durable, 2002, 141 p.

- DUBIGEON (Olivier), *“Le développement durable”*, Les Echos études, 2002, 285 p.
- Décret n°2002-21 du 20 février 2002 pris pour l'application de l'article L.255-102-1 du code de commerce et modifiant le décret n°67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales (JO du 21 février 2002).
- DELOITTE & TOUCHE, Publicis Consultants Ecom, *“Indicateurs de développement durable, éléments de réflexion”*, document à usage interne au groupe de travail, Paris Europlace, 2003, 32 p.
- ECODURABLE MAN-COM CONSULTING, *“Comment évolue l'information extra financière des entreprises et que faut-il faire pour l'améliorer ?”*, 2002, 15 p.
- EPE, ORSE, *“Comment élaborer un rapport de développement durable ?”* Synthèse des réunions du groupe de travail ORSE-EPE ", 2002, 32 p.
- GLOBAL REPORTING INITIATIVE, *“Lignes directrices pour la production de rapports de développement durable”*, 2002, 103 p.
- GRÉGOIRE (Patrice), MERCIER (Cédric) *“La présence d'informations chiffrées en matière d'environnement dans les rapports d'activité 2001 de 150 grandes entreprises françaises”*, IFEN, avril 2003, 25 p.
- IFEN, *“Propositions d'indicateurs du développement durable pour la France”*, document de recherche n°35, novembre 2001, 41 p.
- KANE (Melany), *“Sustainability concepts : From Theory to Practice, Sustainability in Question. The search for a conceptual framework”*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham-Northampton (GB), 1999, pp. 15-31.
- KPMG, *“L'information non-financière dans le document de référence des sociétés du CAC 40, bilan sur la mise en oeuvre de la loi NRE sur l'exercice 2002”*, 2003, 37 p.
- KPMG, *“Corporate Governance, développement durable et Risk Management en France et en Europe”*, 2002, 128 p.
- MARKKU (Lehtonen) *“Les indicateurs d'environnement et de développement durable de l'OCDE : quel rôle dans la mondialisation ?”* Présentation au séminaire de l'axe “Mondialisation, Institutions et Développement Durable”, C3ED, Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines, 29 mars 2002, 21 p.
- LIVRE VERT, *“Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises”*, commission des communautés européennes, Bruxelles, juillet 2001.
- Loi n°2001-420 du 15 mai 2001 relatives aux nouvelles régulations économiques (JO du 16 mai 2001).
- MEDEF – PRICEWATERHOUSECOOPERS, *“Prise en compte de l'article 116 de la Loi NRE dans le rapport de gestion des entreprises du CAC 40”*, 2003, 21 p.
- GARENNE (Yves) *“Le défi de la neutralité axiologique dans l'introduction du développement durable dans les entreprises”*, Esprit critique, vol. n° 4, Avril 2002.
- TYTECA (Daniel) *“Problématique des indicateurs environnementaux et de développement durable”*, Centre Entreprise - Environnement Institut d'Administration et de Gestion Université catholique de Louvain, Belgique, octobre 2002, 15 p.
- ZACCAÏ, BAULER, *“Indicateurs pour un développement durable”*, Dictionnaire du Développement Durable belge. Institut pour un Développement Durable - SSTC, 2001, 8 p.

Rapports étudiés :

- ALCATEL, "Rapport développement durable 2002", 2003, 34 p.
- AVENTIS, "Rapport de développement durable 2002, document de référence", 2003, 48 p.
- AXA, "Rapport développement durable 2002", 2003, 92 p.
- BIT, 1996, *Directives pratiques de l'OIT sur l'enregistrement et la déclaration des Accidents de travail et des Maladies Professionnelles*.
- BNP Paribas, "Rapport développement durable 2002", 2003, 71 p.
- CARREFOUR, "Rapport développement durable, pour un commerce responsable, déploiement et performance 2002", 2003, 62 p.
- CASINO, "Rapport développement durable 2002", 2003, 28 p.
- Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN)/ Fédération Néerlandaise Vakbeweging (FNV), 2005, *Rapport final évaluation Projet Sécurité et Santé au travail dans les secteurs coton-textile, agro-alimentaire, chimique, cimenterie, audiovisuel et télécommunication, énergie et transport*, août.
- CRÉDIT LYONNAIS, "Rapport annuel 2002", 2003, 95 p.
- DANONE, "Rapport de responsabilité sociale et environnementale 2002", 2003, 66 p.
- DEXIA, "Rapport développement durable 2002", 2003, 41 p.
- DOTCHAMOU C., 2007, *Evaluation de l'exposition au bruit dans une entreprise de cimenterie*, Mémoire de spécialisation en médecine du travail, Faculté des Sciences de la Santé, Université d'Abomey-Calavi, Bénin.
- EDF, "Guide des indicateurs de développement durable", 2003, 14 p.
- FRANCE TÉLÉCOM, "Rapport annuel 2002", 2003, 70 p.
- FRANCE TÉLÉCOM, "Rapport environnement 2002", 2003, 32 p.
- GAZ DE FRANCE, "Rapport développement durable 2002", 2003, 37 p.
- LAFARGE, "Rapport de développement durable 2002", 2003, 62 p.
- LVMH, "Rapport annuel 2002", 2003, 108 p.
- MIGAN Pascaline, 2006, Mémoire de maîtrise ex science juridique : Le comité d'hygiène et de sécurité : Un instrument de prévention des risques professionnels.
- PINAULT PRINTEMPS REDOUTE, "Rapport d'activité 2002", 2003, 172 p.
- PROCTER & GAMBLE, "Au-delà de nos marques, contribution française à la politique de développement durable de Procter & Gamble", rapport français spécifique sur le développement durable, en complément du rapport mondial de P&G, 2003, 19 p.
- PROCTER & GAMBLE, "Synthèse, rapport de développement durable 2002", 2003, 7 p.
- RENAULT, "Rapport annuel d'activité 2002", 2003, 211 p.
- SANOFI-SYNTHELABO, "Rapport de développement durable 2002", 2003, 43 p.
- SOCIÉTÉ GÉNÉRALE, "Rapport annuel Développement durable", 2002, 29 p.
- SUEZ, "Rapport d'activité et développement durable 2002", 2003, 108 p.

TOTAL, *“Rapport sociétal et environnemental 2002”*, 2003, 61 p.

VEOLIA ENVIRONNEMENT, *“Rapport de développement durable 2002”*, 2003, 48 p.

VIVENDI UNIVERSAL, *“Rapport 2002, notre responsabilité économique sociale et environnementale”*, 2003, 28 p.

BIBLIOGRAPHIE SUR LA LEGISLATION ET LES REGLEMENTS au Bénin

ARSENAL JURIDIQUE BENINOIS CONTRE LA CORRUPTION

Code Pénal.

Constitution du 11 décembre 1990.

Décret n°2004-562 du 1^{er} octobre 2004 portant attributions, composition et fonctionnement de la Commission Nationale de Régularisation des Marchés Publics.

Décret n°2004-563 du 1^{er} octobre 2004, portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction Nationale des Marchés Publics.

Décret n°2004-564 du 1^{er} octobre 2004 portant attributions, organisation et fonctionnement des Cellules de Passation des Marchés Publics.

Décret n°2004-565 du 1^{er} octobre 2004 portant fixation des seuils de passation des marchés publics et limite de compétence des organes chargés de la passation des marchés publics.

Décret n°2006-319 du 12 juillet 2006 portant création, attributions, organisation et fonctionnement de l'Inspection Générale de l'Etat (IGE).

Décret n°95-233 du 31 août 1995 portant création, organisation et fonctionnement du Comité de Lutte Contre la Corruption et le rançonnement dans les services et sur les voies publiques dénommé “Comité SOS Corruption”.

Décret n°96-579 du 19 décembre 1996 portant création, organisation et fonctionnement de la Cellule de Moralisation de la Vie Publique.

Loi n°2004-18 du 27 août 2004 portant modification de l'Ordonnance n°96-04 du 3 janvier 1996, portant Code des Marchés Publics applicable en République du Bénin.

Loi n°61-4 du 26 janvier 1961 portant répression de la corruption, de la concussion et des délits assimilés.

Ordonnance n°73-47 du 22 mai 1973 portant répression des détournements, de la corruption, de la concussion et des infractions assimilées.

Ordonnance n°79-17 du 20 avril 1979 portant disposition en vue de la répression disciplinaire des détournements et faits assimilés commis par les agents de l'Etat et les employés des entreprises publiques.

Ordonnance n°79-23 du 10 mai 1979 réprimant sur le plan pénal les détournements, corruption, concussion et infractions assimilées commis par les agents de l'Etat.

Ordonnance n°80-6 du 11 février 1980 portant dispositions en vue de la répression disciplinaire des détournements et certaines infractions assimilées commis par les agents de l'Etat et les Agents des collectivités locales.

Ordonnance n°96-04 du 31 janvier 1996, portant Code des Marchés Publics applicable en République du Bénin.

ARSENAL JURIDIQUE BENINOIS POUR LA SAUVEGARDE DE L'ENVIRONNEMENT, L'HYGIENE DU MILIEU ET DU DIALOGUE SOCIAL

Constitution du 11 décembre 1990 :

- élaboration d'un plan d'action environnemental en 1993 ;
- élaboration de la loi cadre sur l'environnement en 1996 ;
- adoption de l'Agenda 21 National.

Loi n°87-015 du 21 septembre 1987 portant Code Forestier de la République du Bénin.

Loi n°87-015 du 21 septembre 1987 portant Code d'Hygiène Publique en République du Bénin.

Loi n°87-016 du 21 septembre 1987 portant Code de l'Eau en République du Bénin.

Loi n°93-009 du 0/07/199 portant régime des forêts en République du Bénin.

Loi n°98-004 du 27/01/98 portant code du travail en République du Bénin.

Convention collective Générale du Travail du 30 décembre 2005.

Décret n°74-60 du 08 mars 1974 portant création de la Commission Nationale chargée de la lutte contre la pollution de la nature.

Décret n°78-180 du 14 juillet 1978 portant création du Comité National du Programme UNESCO sur l'homme et la biosphère.

Décret n°85-291 du 23 juillet 1985 portant institution de la Journée Nationale de l'Arbre.

Décret n°2001-093 du 20 février 2001 sur l'Audit Environnemental.

Décret n°2001-094 du 20 février 2001 sur la qualité de l'eau potable.

Décret n°2001-109 du 04 avril 2001 sur la qualité des eaux résiduaires.

Décret n°2001-110 du 04 avril 2001 sur la qualité de l'air.

Décret n°2001-294 du 08 août 2001 sur la réglementation du bruit.

Décret n°2003-330 du 27 août 2003 sur la gestion des huiles usagées.

Décret n°2003-332 du 27 août 2003 sur la gestion des déchets solides.

Décret n°2005-437 du 22 juillet 2005 sur l'organisation de la procédure d'inspection environnementale en République du Bénin.

Décret n°2005-466 du 28 juillet 2005 sur les modalités d'application de la loi n°93-009 du 0/07/199 portant régime des forêts en République du Bénin.

Arrêté interministériel n°2004-077 du 02 novembre 2004 portant répartition des écotaxes et amendes au titre des pollutions à l'environnement.

Arrêté interministériel n°2004-079 du 08 novembre 2004 portant fixation des modalités de recouvrement et de reversement des produits des écotaxes et amendes.

Statistiques

Tableau 1

Le suivi du développement humain : l'élargissement des choix des populations ...

Indicateur du développement humain (IDH)

	Rang	IDH	Indicateur de revenu	Indicateur de longévité	Indicateur d'instruction
COMMUNES					
Porto-Novo	1	0,645	0,538	0,703	0,694
Cotonou	2	0,642	0,549	0,678	0,699
Parakou	3	0,596	0,504	0,652	0,632
Sèmè-Kpodji	4	0,566	0,485	0,670	0,542
Abomey-Calavi	5	0,555	0,459	0,590	0,617
Adjarra	6	0,533	0,497	0,595	0,505
Ouidah	7	0,529	0,503	0,521	0,562
Lokossa	8	0,507	0,348	0,593	0,579
Natitingou	9	0,506	0,396	0,631	0,491
Kérou	10	0,505	0,385	0,903	0,226
Savè	11	0,502	0,393	0,574	0,539
Bohicon	12	0,495	0,372	0,557	0,556
Savalou	13	0,493	0,410	0,667	0,403
Ifangni	14	0,491	0,408	0,701	0,364
Glazoué	15	0,485	0,439	0,520	0,497
Comè	16	0,484	0,395	0,501	0,555
Akpro-Missrété	17	0,475	0,435	0,623	0,368
So-Ava	18	0,472	0,319	0,851	0,245
Abomey	19	0,472	0,373	0,466	0,577
Kouandé	20	0,470	0,361	0,774	0,274
Avrankou	21	0,470	0,453	0,580	0,378
Dassa-Zoumè	22	0,469	0,484	0,428	0,494
Agbangnizoun	23	0,465	0,321	0,575	0,499
Gogonou	24	0,464	0,297	0,953	0,142
Grand-Popo	25	0,460	0,484	0,319	0,576
Houéyogbé	26	0,455	0,339	0,516	0,511
Athiémé	27	0,453	0,305	0,448	0,606
Bantè	28	0,451	0,450	0,517	0,386
Aguégués	29	0,451	0,432	0,545	0,376
Kétou	30	0,447	0,305	0,742	0,295
Covè	31	0,445	0,293	0,569	0,473
Kpomassè	32	0,443	0,391	0,471	0,466
Ouèssè	33	0,440	0,373	0,604	0,343
Pèrèrè	34	0,438	0,350	0,671	0,293
Kouékanmè	35	0,437	0,285	0,668	0,360
Lalo	36	0,437	0,389	0,618	0,304
Bèmbèrèkè	37	0,436	0,368	0,686	0,255
Dogbo	38	0,436	0,312	0,456	0,538
Tchaourou	39	0,432	0,324	0,709	0,263
Aplahoué	40	0,430	0,300	0,581	0,409
Ouaké	41	0,428	0,426	0,378	0,479
Toffo	42	0,427	0,381	0,500	0,399
Adjohoun	43	0,423	0,356	0,491	0,423
Zagnanado	44	0,423	0,276	0,609	0,385

	Rang	IDH	Indicateur de revenu	Indicateur de longévité	Indicateur d'instruction
Kalalé	45	0,421	0,252	0,876	0,137
Sakété	46	0,421	0,367	0,609	0,289
Pobè	47	0,419	0,294	0,604	0,359
Kandi	48	0,417	0,366	0,757	0,127
Matéri	49	0,417	0,379	0,543	0,330
Toviklin	50	0,417	0,269	0,533	0,449
Adja-Ouèrè	51	0,417	0,332	0,605	0,315
Bonou	52	0,416	0,377	0,448	0,423
Péhunco	53	0,412	0,418	0,509	0,309
Tanguiéta	54	0,410	0,421	0,543	0,267
Dangbo	55	0,410	0,363	0,465	0,402
Banikoara	56	0,409	0,363	0,722	0,142
Bassila	57	0,409	0,361	0,434	0,431
Djougou	58	0,408	0,339	0,569	0,317
Allada	59	0,402	0,354	0,431	0,422
Zè	60	0,389	0,312	0,488	0,367
Nikki	61	0,388	0,269	0,693	0,201
Ségbana	62	0,385	0,339	0,646	0,169
Tori-Bossito	63	0,383	0,343	0,468	0,339
Copargo	64	0,383	0,360	0,523	0,268
N'Dali	65	0,377	0,203	0,587	0,342
Cobly	66	0,375	0,347	0,603	0,176
Sinendé	67	0,375	0,228	0,737	0,159
Za-Kpota	68	0,374	0,267	0,586	0,269
Zogbodomey	69	0,372	0,315	0,508	0,293
Malanville	70	0,359	0,447	0,522	0,110
Ouinhi	71	0,358	0,270	0,534	0,272
Djakotomè	72	0,347	0,209	0,483	0,348
Bopa	73	0,341	0,274	0,463	0,288
Djidja	74	0,329	0,379	0,414	0,194
Toucountouna	75	0,328	0,203	0,516	0,266
Boukombé	76	0,278	0,219	0,397	0,218
Karimama	77	0,240	0,284	0,338	0,100
DEPARTEMENTS					
Littoral	1	0,620	0,549	0,612	0,699
Ouémé	2	0,503	0,478	0,505	0,525
Atlantique	3	0,469	0,414	0,509	0,483
Colline	4	0,462	0,431	0,512	0,444
Mono	5	0,441	0,361	0,452	0,509
Borgou	6	0,421	0,368	0,554	0,342
Couffo	7	0,404	0,299	0,506	0,409
Plateau	8	0,402	0,350	0,532	0,325
Zou	9	0,400	0,332	0,458	0,411
Donga	10	0,392	0,357	0,470	0,350
Atacora	11	0,386	0,367	0,482	0,307
Alibori	12	0,335	0,369	0,505	0,130
Moyenne nationale					
BENIN		0,471	0,412	0,570	0,433

Indicateur sexospécifique de développement humain (ISDH)

	Indicateur de revenu	Indicateur d'espérance de vie	Indicateur d'éducation	ISDH
COMMUNES				
Cotonou	0,545	0,678	0,685	0,636
Porto-Novo	0,536	0,671	0,686	0,631
Parakou	0,501	0,665	0,608	0,591
Sèmè-Kpodji	0,483	0,649	0,509	0,547
Abomey-Calavi	0,456	0,593	0,587	0,545
Ouidah	0,502	0,517	0,528	0,516
Natitingou	0,394	0,632	0,462	0,496
Savè	0,391	0,585	0,512	0,496
Lokossa	0,346	0,567	0,549	0,486
Adjarra	0,496	0,541	0,422	0,486
Bohicon	0,370	0,536	0,528	0,478
Glazoué	0,438	0,525	0,446	0,470
Savalou	0,409	0,655	0,333	0,466
Abomey	0,371	0,456	0,561	0,463
Ifangni	0,408	0,686	0,293	0,462
Avrankou	0,453	0,603	0,322	0,459
Agbangnizoun	0,321	0,590	0,465	0,459
Kouandé	0,360	0,781	0,236	0,459
Dassa-Zoumè	0,483	0,428	0,463	0,458
Akpro-Missrété	0,434	0,614	0,315	0,454
So-Ava	0,318	0,830	0,188	0,445
Comè	0,393	0,448	0,482	0,441
Grand-Popo	0,483	0,289	0,548	0,440
Covè	0,291	0,581	0,431	0,434
Bantè	0,449	0,518	0,336	0,434
Kétou	0,303	0,727	0,266	0,432
Ouèssè	0,372	0,612	0,305	0,430
Bèmbèrèkè	0,366	0,681	0,238	0,428
Tchaourou	0,323	0,711	0,251	0,428
Athiémé	0,304	0,435	0,537	0,425
Kpomassè	0,391	0,468	0,410	0,423
Houéyogbé	0,338	0,487	0,441	0,422
Dogbo	0,312	0,446	0,503	0,420
Ouaké	0,426	0,372	0,459	0,419
Aplahoué	0,300	0,605	0,345	0,417
Pobè	0,292	0,633	0,320	0,415
Kandi	0,364	0,757	0,120	0,413
Adja-Ouèrè	0,331	0,608	0,288	0,409
Sakété	0,367	0,626	0,232	0,408
Toffo	0,380	0,502	0,341	0,408
Kouékanmè	0,285	0,610	0,326	0,407
Banikoara	0,362	0,737	0,122	0,407
Zagnanado	0,275	0,601	0,340	0,405
Kérou	0,383	0,648	0,185	0,405
Tanguiéta	0,420	0,547	0,247	0,405
Péhunco	0,416	0,512	0,269	0,399
Aguégués	0,431	0,472	0,291	0,398

	Indicateur de revenu	Indicateur d'espérance de vie	Indicateur d'éducation	ISDH
COMMUNES				
Bassila	0,360	0,439	0,393	0,394
Matéri	0,379	0,543	0,252	0,391
Toviklin	0,269	0,527	0,375	0,390
Djougou	0,337	0,574	0,259	0,390
Pèrèrè	0,349	0,651	0,169	0,390
Allada	0,353	0,438	0,369	0,387
Adjohoun	0,356	0,463	0,336	0,385
Kalalé	0,250	0,800	0,104	0,385
Gogonou	0,295	0,727	0,128	0,383
Nikki	0,267	0,691	0,187	0,382
Dangbo	0,363	0,441	0,334	0,379
Tori-Bossito	0,343	0,478	0,298	0,373
Zogbodomey	0,314	0,537	0,258	0,370
Zè	0,312	0,489	0,309	0,370
Lalo	0,389	0,480	0,236	0,368
Za-Kpota	0,267	0,608	0,229	0,368
Copargo	0,359	0,546	0,194	0,366
Cobly	0,347	0,600	0,140	0,362
Sinendé	0,226	0,703	0,151	0,360
N'Dali	0,201	0,569	0,303	0,358
Bonou	0,377	0,412	0,279	0,356
Malanville	0,445	0,493	0,106	0,348
Djakotomè	0,209	0,474	0,320	0,334
Ouinhi	0,269	0,488	0,226	0,328
Ségbana	0,337	0,509	0,125	0,324
Toucountouna	0,201	0,512	0,258	0,324
Bopa	0,274	0,458	0,235	0,322
Djidja	0,379	0,408	0,149	0,312
Boukombé	0,218	0,378	0,177	0,258
Karimama	0,282	0,324	0,078	0,228
DEPARTEMENTS				
Littoral	0,545	0,677	0,685	0,636
Ouémé	0,477	0,533	0,490	0,500
Atlantique	0,413	0,512	0,444	0,456
Mono	0,360	0,515	0,457	0,444
Colline	0,430	0,498	0,399	0,442
Borgou	0,366	0,640	0,318	0,441
Plateau	0,349	0,627	0,279	0,418
Zou	0,331	0,484	0,380	0,398
Atacora	0,366	0,485	0,269	0,373
Couffo	0,299	0,455	0,361	0,371
Alibori	0,367	0,622	0,115	0,368
Donga	0,356	0,441	0,301	0,366
Moyenne nationale				
BENIN	0,410	0,570	0,400	0,460

Pauvreté humaine

	Probabilité de mourir avant 40 ans (x100)	Taux d'analphabétisme des adultes (15 ans et plus)	% de population n'ayant pas accès à l'eau potable	Insuffisance pondérale	indice du niveau de vie décent	IPH(en%)
COMMUNES						
Dogbo	34,7	50,9	14,4	8,1	11,3	38,8
Kouékanmè	28,0	67,6	17,8	66,9	42,3	51,4
Lalo	32,9	69,3	18,6	31,4	25,0	50,7
Toviklin	26,9	60,1	20,4	69,0	44,7	47,7
Bassila	33,1	61,8	18,4	44,2	31,3	46,5
Copargo	26,7	76,7	23,1	84,2	53,6	59,5
Djougou	25,2	68,2	19,1	52,2	35,6	50,1
Ouaké	36,7	58,8	34,3	74,0	54,1	51,8
Cotonou	16,5	19,1	9,8	0,7	5,3	15,7
Athiémé	34,5	41,5	11,9	58,6	35,3	37,3
Bopa	33,1	73,3	12,3	33,7	23,0	52,9
Comè	29,8	44,0	21,0	21,5	21,2	34,3
Grand-Popo	43,4	38,1	21,4	51,0	36,2	39,2
Houéyogbé	31,2	54,8	14,8	48,6	31,7	42,5
Lokossa	22,0	39,6	14,3	26,6	20,5	30,0
Adjarra	23,5	44,9	17,7	59,1	38,4	37,7
Adjohoun	28,5	60,1	20,2	47,8	34,0	45,3
Aguégués	30,2	64,0	18,5	2,7	10,6	45,9
Akpro-Missrété	23,0	58,6	18,5	29,0	23,8	42,4
Avrankou	25,0	56,3	20,9	48,9	34,9	42,8
Bonou	32,2	61,6	13,4	41,5	27,5	45,9
Dangbo	30,7	63,4	19,3	14,6	17,0	45,7
Porto-Novo	17,3	23,9	10,7	25,9	18,3	20,2
Sèmè-Kpodji	20,0	39,4	13,1	27,4	20,2	29,5
Adja-Ouèrè	20,9	67,5	19,7	7,7	13,7	47,4
Ifangni	19,3	59,7	18,2	36,5	27,4	43,2
Kétou	18,0	68,0	21,7	42,1	31,9	48,9
Pobè	23,8	67,1	16,5	30,2	23,3	47,8
Sakété	25,5	73,8	17,5	25,0	21,2	52,3
Abomey	30,5	36,7	18,1	40,2	29,1	32,4
Agbangnizoun	27,5	45,5	17,4	78,5	48,0	41,7
Bohicon	24,6	38,7	16,8	40,6	28,7	31,9
Covè	27,9	51,8	2,6	20,9	11,7	37,8
Djidja	34,1	77,7	13,8	41,6	27,7	56,1
Ouinhi	30,3	73,8	8,3	52,7	30,5	53,4
Zagnanado	24,3	59,4	3,5	70,3	36,9	45,0
Za-Kpota	27,3	72,3	5,5	66,1	35,8	52,9
Zogbodomey	30,6	66,6	16,2	38,7	27,5	48,7
Abomey-Calavi	19,5	32,1	12,7	33,7	23,2	25,9
Allada	31,2	53,9	28,2	27,7	28,0	41,2
Aplahoué	23,3	58,6	14,9	30,3	22,6	42,2
Banikoara	22,5	85,5	22,1	61,2	41,7	61,8
Bantè	28,2	62,9	14,8	25,8	20,3	45,4
Bèmbèrèkè	18,4	76,2	21,1	40,8	30,9	54,2
Boukombé	38,3	77,3	20,9	63,5	42,2	58,5

	Probabilité de mourir avant 40 ans (x100)	Taux d'analphabétisme des adultes (15 ans et plus)	% de population n'ayant pas accès à l'eau potable	Insuffisance pondérale	indice du niveau de vie décent	IPH(en%)
Cobly	30,2	82,1	31,1	35,6	33,3	59,0
Dassa-Zoumè	32,4	51,2	13,6	4,9	9,3	38,4
Djakotomè	29,6	68,2	13,9	62,0	38,0	50,9
Glazoué	27,1	47,3	11,7	8,3	10,0	34,8
Gogonou	13,4	83,9	25,6	53,4	39,5	60,0
Kalalé	13,4	85,7	19,5	30,0	24,8	60
Kandi	16,1	85,2	33,9	30,8	32,4	60,1
Karimama	42,6	89,4	46,3	42,2	44,2	66,8
Kérou	20,2	79,4	28,2	47,9	38,1	57,2
Kouandé	19,3	71,2	20,8	67,0	43,9	53,0
Kpomassè	30,8	55,0	18,5	52,7	35,6	42,8
Malanville	27,4	85,9	37,9	44,9	41,4	62,5
Matéri	26,9	70,1	39,5	31,7	35,6	51,2
N'Dali	22,7	67,8	21,3	43,7	32,5	49,2
Natingou	20,7	51,5	20,6	52,5	36,5	40,0
Nikki	19,1	79,2	25,4	38,9	32,2	56,5
Ouèssè	23,7	60,8	17,1	37,0	27,0	44,1
Parakou	18,3	32,9	11,4	15,9	13,7	24,5
Péhunco	28,3	70,6	34,8	57,6	46,2	53,9
Pèrèrè	21,1	71,3	21,7	15,9	18,8	50,3
Ouidah	26,9	38,3	21,2	29,8	25,5	31,0
Savalou	21,9	57,0	14,9	54,9	34,9	43,0
Ségbana	20,1	81,4	19,8	10,6	15,2	56,8
Savè	24,6	44,8	20,6	8,4	14,5	33,0
Sinendé	17,5	83,6	26,0	61,2	43,6	60,5
So-Ava	23,0	76,5	20,0	18,1	19,0	53,8
Tanguiéta	27,2	73,6	42,8	73,6	58,2	59,2
Tchaourou	17,1	71,8	12,9	36,7	24,8	50,6
Toffo	28,4	56,9	21,2	40,1	30,7	43,2
Tori-Bossito	31,5	67,4	22,7	44,3	33,5	50,1
Toucountouna	25,4	69,7	32,1	91,5	61,8	58,1
Zè	27,9	57,9	20,2	37,7	28,9	43,1
DEPARTEMENTS						
Alibori	26,6	85,3	43,3	30,2	36,8	61,2
Atacora	28,4	69,9	54,0	30,1	42,0	52,7
Atlantique	26,7	47,9	33,6	18,8	26,2	36,6
Borgou	23,0	65,3	33,1	18,6	25,9	46,8
Colline	26,3	54,1	25,5	15,1	20,3	39,5
Couffo	26,5	61,9	43,6	15,7	29,6	45,4
Donga	29,3	67,0	57,0	21,2	39,1	50,5
Littoral	19,6	19,1	0,7	9,8	5,3	16,9
Mono	30,5	49,7	39,1	15,0	27,1	38,5
Ouémé	26,8	43,7	33,1	16,0	24,5	33,9
Plateau	24,7	66,9	28,6	18,8	23,7	47,8
Zou	30,3	55,6	52,6	13,9	33,3	42,8
Moyenne nationale						
BENIN	24,3	54,4	36,4	18,4	27,4	40,3

Pauvreté monétaire

	Incidence de pauvreté (PO en %)	Incidence de profondeur (P1)	Incidence de sévérité (P2)	P1/PO en% du seuil de pauvreté
COMMUNES				
Abomey	37,7	0,093	0,034	24,6
Abomey-Calavi	39,9	0,129	0,059	32,3
Adja-Ouèrè	38,4	0,108	0,045	28,2
Adjarra	22,2	0,058	0,023	26,3
Adjohoun	45,3	0,135	0,056	29,8
Agbangnizoun	33,7	0,072	0,025	21,4
Aguégués	41,4	0,121	0,050	29,1
Akpro-Missérété	36,2	0,093	0,035	25,7
Allada	34,1	0,068	0,020	19,9
Aplahoué	41,1	0,118	0,052	28,8
Athiémé	32,7	0,055	0,014	16,8
Avrankou	33,4	0,098	0,041	29,2
Banikoara	55,7	0,168	0,068	30,2
Bantè	44,9	0,110	0,042	24,5
Bassila	30,1	0,101	0,048	33,6
Bembèrèkè	42,9	0,178	0,093	41,6
Bohicon	33,6	0,080	0,026	23,8
Bonou	35,5	0,103	0,041	29,0
Bopa	42,5	0,113	0,044	26,5
Boukombé	38,9	0,123	0,051	31,5
Cobly	24,2	0,063	0,025	26,1
Comè	33,4	0,079	0,028	23,8
Copargo	37,0	0,073	0,019	19,8
Cotonou	30,4	0,104	0,052	34,3
Covè	30,3	0,069	0,029	22,8
Dangbo	46,0	0,142	0,062	30,8
Dassa-Zoumè	36,3	0,100	0,038	27,6
Djakotomé	42,5	0,130	0,054	30,5
Djidja	39,9	0,151	0,075	37,9
Djougou	37,2	0,110	0,044	29,7
Dogbo	39,5	0,084	0,027	21,2
Glazoué	29,6	0,083	0,040	28,0
Gogonou	52,7	0,162	0,071	30,8
Grand-Popo	38,4	0,145	0,072	37,8
Houéyogbé	38,3	0,114	0,046	29,7
Ifangni	36,5	0,138	0,075	37,9
Kalalé	35,2	0,135	0,076	38,2
Kandi	34,7	0,193	0,131	55,6
Karimama	39,0	0,114	0,053	29,1
Kérou	34,0	0,080	0,027	23,6
Kétou	41,2	0,141	0,069	34,1
Klouékanmè	36,8	0,087	0,032	23,8
Kouandé	28,2	0,072	0,025	25,6
Kpomassè	39,2	0,112	0,042	28,6
Lalo	39,9	0,146	0,072	36,6
Lokossa	34,9	0,069	0,019	19,9

	Incidence de pauvreté (PO en %)	Incidence de profondeur (P1)	Incidence de sévérité (P2)	P1/PO en% du seuil de pauvreté
Malanville	37,1	0,159	0,095	43,0
Matéri	35,5	0,088	0,032	24,9
Natitingou	35,8	0,083	0,030	23,2
N'Dali	35,4	0,108	0,049	30,4
Nikki	33,9	0,252	0,209	74,4
Ouaké	38,1	0,083	0,025	21,7
Ouèssè	26,4	0,089	0,036	33,6
Ouidah	38,7	0,110	0,045	28,5
Ouinhi	44,0	0,127	0,057	28,8
Parakou	37,2	0,146	0,076	39,3
Péhunco	33,1	0,086	0,034	25,9
Pèrèrè	34,1	0,094	0,033	27,6
Pobè	42,4	0,135	0,059	31,8
Porto-Novo	35,2	0,130	0,065	36,8
Sakété	43,4	0,110	0,043	25,2
Savalou	42,5	0,122	0,049	28,8
Savè	29,7	0,069	0,024	23,1
Ségbana	32,3	0,074	0,024	23,0
Sèmè-Kpodji	40,6	0,105	0,038	26,0
Sinendé	47,9	0,153	0,069	32,0
So-Ava	43,8	0,136	0,062	31,1
Tanguiéta	24,2	0,044	0,012	18,4
Tchaourou	48,5	0,242	0,165	49,8
Toffo	39,2	0,100	0,037	25,6
Tori-Bossito	40,0	0,068	0,017	17,0
Toukoutouna	27,2	0,047	0,010	17,5
Toviklin	46,1	0,151	0,064	32,7
Zagnanado	45,4	0,151	0,070	33,2
Zakpota	39,5	0,137	0,070	34,6
Zè	41,8	0,109	0,044	26,0
Zogbodomey	40,3	0,108	0,042	26,8
DEPARTEMENTS				
Alibori	43,0	0,155	0,080	36,0
Atacora	32,4	0,081	0,029	24,9
Atlantique	39,6	0,112	0,047	28,2
Borgou	39,2	0,174	0,108	44,5
Colline	36,1	0,099	0,040	27,4
Couffo	40,6	0,114	0,047	28,2
Donga	36,0	0,101	0,040	28,1
Littoral	30,4	0,104	0,052	34,3
Mono	37,2	0,097	0,037	26,0
Ouémé	36,5	0,111	0,048	30,3
Plateau	40,1	0,127	0,059	31,6
Zou	37,5	0,106	0,045	28,2
PAYS				
BENIN	37,4	0,116	0,054	31,0

Lexique des termes clés

Acteurs économiques	Les acteurs concernés par les démarches de la RSE (RSAE) sont les Organisations Non Gouvernementales (ONG), les organisations syndicales, les consommateurs, les organisations de consommateurs, les organisations d'actionnaires, les collectivités locales, les pouvoirs publics. Il s'agit là d'une vision large des acteurs, certains étant des acteurs économiques au sens strict, d'autres étant des acteurs ayant un impact sur l'économique.
Activisme actionnarial	Volonté des actionnaires d'améliorer le comportement éthique, social et/ou écologique d'une entreprise en favorisant le dialogue, en exerçant des pressions, en soutenant une gestion responsable et en votant aux assemblées générales annuelles.
Audit éthique :	Application de critères éthiques, non-financiers, à une décision d'investissement.
Audit social	Evaluation systématique de l'impact social d'une entreprise par rapport à certaines normes et attentes.
Capacités	Différentes combinaisons de potentialités qui sont tour à tour accessibles à une personne. C'est la liberté qu'une personne a de réaliser des potentialités.
Capital social	Ensemble des valeurs communes et relations de confiance au sein d'une communauté. Le capital social constitue le préalable indispensable à la coopération et à l'organisation d'activités humaines, y compris dans le monde des affaires. Le capital social peut être transformé, consommé et reconstitué, comme le capital financier.
Citoyenneté d'entreprise	Gestion de la totalité des relations existant entre une entreprise et ses communautés d'accueil à l'échelon local, national et mondial.
Code de conduite	Déclaration officielle des valeurs et des pratiques commerciales d'une entreprise et, parfois, de ses fournisseurs. Un code énonce des normes minimales et atteste de l'engagement pris par l'entreprise de les observer et de les faire observer par ses contractants, sous-traitants, fournisseurs et concessionnaires. Ce peut être un document extrêmement élaboré exigeant, le respect de normes précises et prévoyant un mécanisme coercitif complexe.
Commerce équitable	Se définit comme une solution de remplacement au commerce international traditionnel. Il s'agit d'un partenariat commercial promouvant un développement durable des producteurs exclus ou défavorisés en améliorant leurs conditions d'échanges et en misant sur la sensibilisation et les campagnes d'information. Les critères appliqués aux produits du commerce équitable varient, mais portent généralement sur des points tels que la garantie des prix, une rétribution préalable et le paiement direct aux producteurs ou à leurs coopératives.
Commerce éthique	Concept qui entend élever les conditions de travail sur les grandes chaînes de production au niveau de normes minimales fondamentales et éliminer les formes les plus dures d'exploitation de la main-d'œuvre, telles que le travail des enfants, le travail forcé ou les ateliers clandestins. Les critères des labels se fondent généralement sur les conventions fondamentales de l'OIT.
Conditions de vie	Ensemble des facteurs économiques (niveau de vie) et sociaux (genre de vie ou mode de vie) qui caractérisent un individu ou un groupe social.

Corruption	c'est l'utilisation et l'abus de pouvoir à des fins privées. Ces fins privées sont en général l'enrichissement personnel ou pour le compte de tiers. C'est une pratique en général illicite.
Développement durable	Développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs besoins.
Droits de l'homme	<p>Les droits de l'homme reposent sur le principe selon lequel la reconnaissance de la dignité intrinsèque ainsi que l'égalité et de l'inaliénabilité des droits de tous les membres de la famille humaine constituent la base de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde. Ils sont définis dans la déclaration universelle des droits de l'homme (1948).</p> <p>Au niveau européen, l'article 6 du traité sur l'Union européenne réaffirme que l'Union Européenne "est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'État de droit, principes qui sont communs aux États membres". De plus, la convention européenne des droits de l'homme adoptée par le Conseil de l'Europe est juridiquement contraignante dans tous les États membres. Enfin, la charte européenne des droits fondamentaux, adoptée à Nice en décembre 2000, est un instrument favorisant le respect des droits fondamentaux par les institutions européennes et les États membres dans leur action au titre de la législation communautaire.</p> <p>Au Bénin, la Constitution du 11 décembre 1990 réaffirme l'attachement du Peuple au bannissement de l'arbitraire, de la dictature, de l'injustice, de la corruption, de la concussion et aux principes de la démocratie et des droits de l'homme tels que définis dans la Charte des Nations Unies de 1945 et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples adoptée en 1981.</p>
Écoaudit	Application de critères environnementaux, non-financiers, à une décision d'investissement.
Écoefficacité	Concept selon lequel une amélioration de l'utilisation des ressources peut limiter une dégradation de l'environnement et réduire les coûts.
Entreprise	Au sens économique courant du terme, c'est "une unité économique de production à but commercial". En Sciences Economiques, l'Entreprise est définie comme étant l'entité dans laquelle s'opère la combinaison des facteurs matériels et technologiques, humains et financiers en vue de produire des biens et services (marchands ou non).
Entreprise responsable	Concept des Nations Unies reconnaissant que les entreprises ont un rôle à jouer dans l'obtention d'un développement durable et qu'elles peuvent gérer leurs opérations de manière à stimuler la croissance économique et à renforcer la compétitivité tout en garantissant la protection de l'environnement et en promouvant leur responsabilité sociale.
Exclusion	Action d'écartier. C'est aussi l'interdiction de l'exercice d'un droit ou encore le refus du bénéfice d'une opportunité.
Genre de vie	Mode de vie, ensemble de facteurs sociaux qui caractérise la vie courante d'un individu ou d'un groupe.
Gouvernance d'entreprise	Ensemble de relations entre la direction d'une entreprise, son conseil

	d'administration, ses actionnaires et les autres parties prenantes. La gouvernance d'entreprise fournit également le cadre au sein duquel sont fixés les objectifs de l'entreprise et définit les moyens de les atteindre et de surveiller les performances (code OCDE — 1999).
Indicateur de la participation des femmes (IPF)	Indicateur composite mesurant les inégalités entre hommes et femmes en fonction de trois aspects essentiels de la responsabilité des individus et des groupes : participation à la vie et aux décisions économiques, participation à la vie et aux décisions politiques et contrôle sur les ressources économiques.
Indicateur de la pauvreté humaine (IPH-1) dans les pays en développement	Indicateur composite mesurant les manques touchant à trois aspects essentiels de la vie humaine (tels que considérés par l'indicateur du développement humain): longévité, savoir et conditions de vie.
Indicateur du développement humain (IDH)	Indicateur composite mesurant le niveau moyen atteint par un pays donné selon trois critères essentiels du développement humain: longévité/santé, instruction et niveau de vie décent.
Indicateur sexospécifique de développement humain (ISDH)	Indicateur composite mesurant le niveau moyen atteint par un pays en utilisant les mêmes variables essentielles que l'indicateur du développement humain – santé/longévité, instruction et conditions de vie décentes –, mais en corrigeant le résultat obtenu en y introduisant les inégalités sociologiques constatées entre les populations féminine et masculine.
Label social	Mots ou symboles apposés sur un produit dont le but est d'influencer la décision d'achat des consommateurs en apportant une garantie sur l'impact social et éthique d'un processus commercial sur les autres parties prenantes concernées.
Niveau de vie	Quantité de biens et services, qu'un individu peut se procurer avec son revenu annuel ou encore pouvoir d'achat en biens et services destinés à satisfaire le plus de besoins possibles d'un individu.
Norme	Ensemble de procédures, de pratiques ou de spécifications bénéficiant d'une large reconnaissance.
Parité de pouvoir d'achat	Nombre d'unités monétaires (du pays, du Bénin par exemple) nécessaires pour acheter le même panier représentatif de biens et services que l'on pourrait acquérir avec 1 dollar aux Etats-Unis. Habituellement exprimé en dollar des Etats-Unis, le dollar exprimé en Parité de Pouvoir d'Achat (PPA) pourrait également s'exprimer en d'autres monnaies nationales ou en Droits de Tirage Spéciaux (DTS).
Partie prenante (d'une entreprise)	Personne, communauté ou organisation influant sur les opérations d'une entreprise ou concernée par celles-ci. Les parties prenantes peuvent être internes (salariés par exemple) ou externes (actionnaires, clients, fournisseurs, financiers, communauté locale, etc.).
Potentialité	Champ des possibilités dont dispose une personne. (s'alimenter correctement, vivre longtemps, participer à la vie communautaire, ... par exemple.).
Rapport social	Document présentant les résultats d'une évaluation de l'impact social.
Responsabilité Sociétale (ou Sociale) des Acteurs Economiques (RSAE)	initiatives prises par les acteurs économiques en vue d'un développement durable et plus spécifiquement ici, initiatives prises par des acteurs autres que les entreprises de manière à favoriser chez ces dernières le fait d'engager des démarches de responsabilité sociétale.

Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	Intégration actuellement volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et à leurs relations avec les parties prenantes.
Sociétal	Sociétal est un néologisme de la langue française qui, au sens littéral, signifie "qui a trait à la société" ; dans le contexte de la RSE, le terme "sociétal" est utilisé à la place du terme "social", de manière à inclure la dimension sociale et la dimension environnementale.
Stigmatisation	Acte, attitude ou regard pour marquer la désapprobation, la réprimande, le reproche, la réprobation, le rejet ou la condamnation individuelle ou collective.

Autres annexes

A.1.1. Sources et base de données mobilisées

Plusieurs sources de données ont été mobilisées à l'effet de fournir l'évolution dans les domaines de la responsabilité sociale, de la corruption et du développement humain durable au Bénin. Au nombre de ces sources, il faut noter la base de données de l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des Ménages (EMICoV), celle de l'Enquête Démographique et de Santé (EDS) et celle de l'enquête RNDH.

L'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des Ménages (EMICoV) est destinée à assurer le diagnostic et l'établissement de la pauvreté au Bénin principalement pour l'élaboration et le suivi des Stratégies de Réduction de la Pauvreté.

L'enquête a couvert l'ensemble du territoire national. Les soixante dix sept (77) communes du Bénin, ont été partitionnées en urbain et rural. Les résultats de l'enquête sont représentatifs au niveau des 12 départements, au niveau du milieu de résidence (urbain/rural) et des 77 communes.

Par ailleurs, il est à signaler qu'en dehors de la représentativité observée au niveau communal, l'échantillon couvre la plupart des arrondissements dans chaque commune.

En définitive, la taille de l'échantillon de l'enquête EMICoV est de 17109 ménages (pour le premier passage) à raison de 7267 ménages en milieu urbain (soit 42,5%) contre 9842 ménages en milieu rural (57,5%).

L'enquête EMICoV est une enquête qui intègre les modules traditionnels d'une enquête consommation aux modules de l'enquête démographique et de santé. De ce fait, la structure du questionnaire est de type modulaire avec un socle commun : le module de base.

Le questionnaire EMICoV se présente comme suit :

- Module de base
- Module Emploi
- Module secteur informel
- Module Consommation des ménages
- Module Foncier
- Module Microfinance
- Modules qualitatifs (gouvernance, démocratie et perception de la pauvreté)
- Module relevé des prix
- Module Homme (EDS)
- Module Femme (EDS)
- Test d'hémoglobine et de VIH

Les variables sociodémographiques ont été principalement exploitées. Ces variables se trouvent dans le module de base. Le module gouvernance a été utilisé en vue de la production de l'incidence de la corruption au niveau des ménages.

Le module de base a concerné l'ensemble des ménages pendant que le module sur la gouvernance a concerné les individus de 18 ans et plus. La base de données au niveau de ce module comprend 38726 enregistrements portant sur l'ensemble des communes.

Outre l'utilisation de l'enquête EMICoV, la base de données du Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH) couplée avec les indicateurs de mortalité issue de l'Enquête

Démographique et de Santé (EDS) ont été mises à profit pour produire les tables de mortalité par commune en vue de dégager les espérances de vie à la naissance utilisées pour le calcul de l'IDH.

Le module nutrition a été par ailleurs mis à contribution pour dégager les indicateurs relatifs à l'insuffisance pondérale pour le calcul des indices de pauvreté humaine.

A.1.2. Méthodologie de calcul des indicateurs

On insistera particulièrement dans cette rubrique sur la méthodologie de calcul de l'incidence de la corruption du moment où la méthodologie de calcul des autres indicateurs (IDH, IPH, ISDH) est classique et suffisamment documentée par le PNUD.

Au niveau de l'IDH, il faut signaler que les données portant sur la production intérieure brute (en Parité de Pouvoir d'Achat (PPA) en 2006) ont été extraites du Rapport Mondial sur le Développement Humain de 2006. En l'absence des PIB au niveau local, une clé de répartition fournie par la consommation annuelle des ménages au niveau de chaque commune a été utilisée pour désagréger le PIB national en Parité de Pouvoir d'Achat (PPA) et obtenir ainsi les indicateurs proxy des PIB au niveau local.

Au niveau de l'indice de la corruption, il a fallu d'abord circonscrire le concept. Les questions sur la corruption qui nous intéressent ici portent aussi bien sur la perception du phénomène (importance ressentie de la corruption dans le pays, évolution dans le temps, tolérance aux comportements de corruption) que sur des données objectives. Il a été demandé à chaque personne enquêtée si elle avait été personnellement touchée par la corruption au cours de l'année précédant l'enquête ; et si oui, à quelle occasion (type de transaction, service impliqué) et quel a été le montant total payé pour fait de corruption au cours de l'année. La corruption a été définie comme le paiement illicite (sous forme monétaire ou en nature) à un agent de l'Etat dans l'exercice de ses fonctions.

Par ailleurs, afin d'éviter que certains enquêtés ne soient tentés d'occulter ces expériences, notamment lorsqu'ils ont eux-mêmes joué un rôle actif dans la transaction, la question posée a été formulée de la façon suivante : *“Avez-vous été victime d'actes de corruption au cours de l'année ?”*. Même s'il est probable que dans certains cas l'enquêté ait proposé de lui-même un paiement ou un cadeau illicite, ce qui nous intéresse au premier chef est d'identifier les transactions entachées de corruption, indépendamment de la responsabilité respective des parties prenantes.

Deux points supplémentaires méritent d'être mentionnés, en ce qu'ils distinguent l'enquête EMICoV d'autres enquêtes du même type. En premier lieu, il a été tenu compte du fait qu'un certain nombre d'administrés n'ont pas été en contact avec les services publics. Cet aspect est particulièrement important dans la mesure où d'une part la fréquence des interactions avec l'administration varie suivant les groupes sociaux (elle est plus faible chez les plus pauvres) et d'autre part, certains usagers pourraient se tenir en marge des services publics justement de peur d'être confrontés à la corruption. De ce fait, ne pas pouvoir contrôler l'accès effectif aux services publics conduit à sous-estimer les risques réels de corruption. En second lieu, la mesure des revenus (et donc de la pauvreté monétaire) dont nous disposons est plus fiable que dans la plupart des enquêtes sur la corruption du fait que l'enquête de base a justement pour objectif de quantifier de façon détaillée les revenus de chacun des membres du ménage.

Finalement, il convient de souligner que nous n'appréhendons ici qu'une des formes possibles de corruption : celle qui se produit lorsque la population entre en contact avec l'Administration publique.

L'enquête EMICoV ne saisit pas la corruption politique (achat de vote par exemple) et encore moins la grande corruption (marchés publics, détournements de fonds), les enquêtes auprès de ménages

n'étant pas, par nature, un instrument approprié à cet effet. On peut considérer que l'approche utilisée par l'enquête permet de saisir la petite corruption administrative.

Extrait du module gouvernance

_ _ (Numero de ligne du répondant)		MODULE QUALITATIF : GOUVERNANCE (G)		
FONCTIONNEMENT DE L'ADMINISTRATION				
G1. D'après vous, l'administration fonctionne-t-elle bien ? : (Entourez le chiffre correspondant à la réponse *)				
1	2	3	4	_
G4. A votre avis, la corruption constitue-t-elle un problème majeur pour le pays ? 1. Oui 2. Non				_
G4a. Avez-vous été victime de la corruption des fonctionnaires, au cours de l'année écoulée : 1. Oui 2. Non 3. Pas de contact avec l'administration				
A. Vous, personnellement				_
B. Un membre de votre ménage				_
G4d Si oui, quel est le montant total que votre ménage a dû payer pour la corruption au cours de l'année				
G5 D'après vous, la corruption au cours de l'année écoulée est : 1. En baisse 2. Stable 3. En hausse A. Au quotidien (petite corruption) B Au sommet de l'Etat (grande corruption)				

L'incidence de la corruption représente la proportion d'individus ayant été victimes de la corruption. Cet indicateur est pondéré par la proportion des personnes qui estiment que la corruption constitue un problème majeur pour le pays. En résumé, l'incidence de la corruption est déterminée à partir des questions G4 et G4a.

Au niveau des entreprises, la corruption a été appréhendée à partir d'une enquête menée auprès de 289 entreprises réparties dans les villes de Cotonou, Porto-Novo et Parakou. Le tiers des entreprises interviewées est issu du secteur informel. Le questionnaire de l'enquête comprend quatre parties :

- l'identification de l'entreprise ;
- l'évaluation des entreprises en matière de la mise en œuvre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ;
- la perception des entreprises par rapport au phénomène de la RSE ;
- la perception des autres acteurs économiques.

On utilise la question "est-il fréquent que des entreprises offrent des pots-de-vin ?" pour appréhender la proportion des entreprises victimes de corruption.

Les éléments de perception liée à la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) sont également fournis par le questionnaire.

La démarche méthodologique ayant guidé la réalisation de ce travail s'est basée sur les objectifs de l'étude. En effet, l'étude vise à :

- collecter des données détaillées sur les opinions des chefs d'entreprise ou d'associations professionnelles, des leaders d'organisations de la société civile, des élus de la République, des élus locaux et des responsables d'institutions internationales et d'organismes financiers sur le rôle des entreprises dans le développement humain, la lutte contre la pauvreté, la corruption et son éradication ;
- Identifier à partir de la perception de chaque composante de la société, les déterminants de la promotion de la responsabilité sociale des entreprises au Bénin, notamment dans le domaine de l'éthique et du développement humain durable. (Il s'agit d'identifier les facteurs de réduction sensible de la corruption et de promotion du développement humain durable à partir des activités des entreprises) ;
- Evaluer le niveau de conscience et d'adhésion des leaders de la société civile et des secteurs privé et public par rapport à leurs propres rôles dans la responsabilisation sociale des entreprises.

Quant aux données, elles ont été collectées grâce à deux approches combinées. Il y a eu une enquête auprès des entreprises à l'aide des questionnaires, puis la deuxième approche a été la méthode du groupe focalisé qui a ciblé les parties prenantes à la responsabilité sociale, hormis, les autorités du pouvoir central et les institutions et organismes dont les perceptions ont été collectées par des questionnaires ouverts et fermés.

A.2.1 Etude au niveau des entreprises

L'outil de collecte de données auprès des entreprises a été le questionnaire. Sa conception a pris en compte les résultats attendus définis dans les TDR. Ainsi, il a été meublé par trois parties à savoir : l'identification de l'entreprise ; l'évaluation des entreprises en matière de la mise en œuvre de la RSE et perception par rapport au phénomène de la corruption et enfin la perception des entreprises par rapport à la RSE. Ce questionnaire a fait l'objet de plusieurs de séances de concertation avec le PASCRP et l'INSAE. Ce qui a permis d'avoir les contributions de toutes les parties impliquées dans l'étude.

A.2.2 Etude au niveau des autres partenaires des parties prenantes.

Deux sous-groupes ont été formés au sein de la cible que constituent les parties prenantes à la RSE.

• Premier groupe de parties prenantes

Le premier groupe d'acteurs est composé des associations de la société civile, des organisations de défense des droits de consommateurs, des associations de conducteurs de taxi-moto, des syndicats et des collectivités locales.

- Méthode d'échantillonnage

Pour chacune des catégories d'enquêtés du premier groupe, tous les individus ont été systématiquement invités à l'atelier de focus group. Toutefois, en ce qui concerne les élus locaux, au regard de leur effectif, des critères de sélection ont été élaborés. Ces critères tiennent compte du nombre des entreprises installées dans la Commune, de la proximité de la Commune avec le Nigeria et de la densité des activités commerciales. La sélection a tenu compte aussi de la représentativité géographique de l'échantillon. C'est ainsi que douze (12) Mairies ont été invitées à l'atelier. Il est à

remarquer que tous les invités à l'atelier n'ont pas pu faire le déplacement (parce que certaines invitations ne sont pas arrivées aux destinataires, d'autres l'ont reçues tardivement).

Au total, cet atelier a réuni 54 participants, représentant les structures ci-après :

- Syndicats (COSI, CSA, CSTB, SYCOTAMOZ),
- Société civile (FONAC, Transparency International, ALCRER, Social WATCH, Reid consulting),
- Collectivités locales (Maire de Comè, DC de la mairie de Porto-Novo, représentants des maries de Comè, Porto-Novo, Natitingou),
- Associations des vendeurs d'essence "Kpayo",
- Associations de Taxi moto (UCOTAC, SYNAZEB etc.).

- **Instrument de collecte : le focus group**

C'est la méthode du groupe focalisé qui a été utilisée pour recueillir les opinions des parties prenantes à la RSE. Au regard du caractère hétérogène et des distances qui séparent les lieux des acteurs ciblés devant être interviewés d'une part et par souci de rester dans le temps de la collecte de données déjà assez court d'autre part, il a été retenu d'inviter toutes les parties prenantes à un atelier au cours duquel, des groupes homogènes ont été constitués. Au total, cinq groupes ont été constitués.

Avant le démarrage des entretiens, les animateurs ont reçu une fois encore les informations, les instructions et les consignes relatives à l'animation des groupes. Car cette étape est essentielle et conditionne largement celle de la qualité mesure d'audience.

Les discussions au sein des groupes ont eu lieu en français et ont été menées avec les techniques appropriées d'animation. A cet effet, un guide d'entretien a été conçu. A l'instar du questionnaire, il comporte trois axes que sont : la responsabilité sociale et environnementale des autres acteurs ; les vécus, perceptions et attentes par rapport à la place de la corruption dans les relations publics-privés et la contribution du secteur privé à la lutte contre la pauvreté et au développement humain durable.

Des animateurs expérimentés en animation de focus group ont été recrutés et formés au préalable sur les résultats attendus aux termes de l'atelier et des rappels en techniques d'animation de focus group ont été faits. Ces derniers ont prouvé à la suite de cette séance une bonne appropriation des guides d'entretien. L'atelier proprement dit a duré une demi-journée et a rassemblé cinquante quatre (54) participants.

- **Collecte de données**

A défaut des enregistreurs, les animateurs se sont organisés pour transcrire systématiquement tous les propos des participants, ce qui leur a permis de faire, par groupe, un rapport du verbatim, suivi pour certains des grandes tendances par axe du guide d'entretien. Dans tous les groupes, il y a eu au moins un animateur principal, qui posait les questions et au moins un rapporteur qui transcrivait les propos. Le deuxième jour qui a suivi a été consacré à la rédaction proprement dite des rapports qui ont été déposés auprès de l'INSAE.

Ces différents rapports ont subi un traitement de la part de l'équipe de consultants, pour une meilleure exploitation.

• **Deuxième groupe de parties prenantes**

- **Méthode d'échantillonnage**

Les domaines d'intervention liés à la promotion du développement humain durable, de lutte contre la corruption, de suivi des activités des entreprises sont les critères essentiels sur lesquels la sélection des structures publiques, des institutions internationales et des organismes financiers s'est fondée.

C'est ainsi qu'au total, vingt sept (27) structures ont été identifiées et les questionnaires leur ont été adressés par courrier. Il s'agit de :

- **Autorités centrales**

- Ministère de l'Industrie des Petites et Moyennes Entreprises,
- Ministère de l'Environnement et de la Protection de la Nature,
- Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche,
- Ministère de la Culture, du Tourisme et de l'Artisanat,
- Ministère délégué chargé des Travaux publics,
- Ministère des Mines, de l'Énergie et de l'Eau,
- Ministère de l'Urbanisme, de l'Habitat, de la Réforme foncière et de la Lutte contre l'Erosion côtière,
- Ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'Homme,
- Direction du Suivi des Entreprises Publiques (DSAEP/DGE),
- CBENOR,
- Autorité de Régulation des Télécommunications

- **Associations professionnelles**

- Patronat,
- CCIB.

- **Institutions et Organismes**

GTZ, USAID, AFD, PNUD, OIF, FMI, BM, DANIDA, Pays-Bas, Belgique, CTB, Coopération Suisse, Ambassade d'Allemagne, BAD.

- **Instrument de collecte**

Le questionnaire est l'outil qui a été utilisé pour collecter les informations auprès des institutions internationales et organismes financiers. Sa structuration a été la même que celle des guides d'entretien utilisés pour la collecte auprès des autres acteurs parties prenantes à la RSE.

A.2.3 Le questionnaire et les guides d'entretien

De façon globale, le questionnaire de l'enquête et les guides d'entretien et du focus-group ont été construits de façon à mieux connaître les déterminants de la promotion de la RSE ; les perceptions des responsables d'entreprises sur les dimensions sociales et environnementales et leur responsabilité sociale et de la perception des parties prenantes sur les dimensions sociales et environnementales et la responsabilité sociale des entreprises. Nous avons retenu la définition de la RSE maintenant classique, distinguant trois champs de responsabilité : social, sociétal et environnemental. Les questionnaires ont donc pris en compte les aspects : aspect général (détermination de l'engagement volontaire de l'entreprise ; intégration de critères relevant de la RSE dans la stratégie de l'entreprise ; freins évoqués) ; l'aspect social ressources humaines ; diversité en milieu de travail ; considération éthiques) ; l'aspect sociétal (relation avec les clients et fournisseurs ; relation avec la société civile) et environnemental (diminution de consommation de produits nocifs ; démarche de certification ; - Facteurs déclencheurs de la démarche).

Le questionnaire et les guides d'entretien ont été testés sur un échantillon réduit de manière à vérifier que les questions étaient bien comprises et que le temps mis pour les renseigner était compatible avec un entretien du genre.

A.2.4 Collecte d'informations

La collecte des informations a débuté par une revue de la littérature qui a permis de rassembler et d'exploiter les documents ayant un rapport avec les objectifs de l'étude. Les documents ont été essentiellement consultés sur des sites Internet qui traitent des questions de responsabilité sociale, de la protection de l'environnement et de l'écologie.

Deux grands groupes d'acteurs sont en cause dans l'étude, telle qu'évoquée dans la démarche méthodologique. Il s'agit des entreprises d'un côté et, de l'autre, des autres parties prenantes de la responsabilité sociale.

A.2.5 Description des entreprises étudiées

Sur la base de la taille de l'entreprise (effectif du personnel), on distingue globalement trois grandes catégories d'entreprises à savoir : les micro-entreprises, les petites entreprises et les moyennes entreprises. Sur un total de 304 entreprises interviewées, 47,4% sont des micro-entreprises, 37,8% sont identifiées comme de petites entreprises et à peine 15% peuvent être classées dans les moyennes entreprises.

Tableau A.1. : Taille de l'entreprise

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Micro entreprise	144	47,4	47,4	47,4
Petite entreprise	115	37,8	37,8	85,2
Moyenne entreprise	45	14,8	14,8	100,0
Total	304	100,0	100,0	

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008

Ces résultats sont confortés par le chiffre d'affaires des entreprises. En effet, 61,4% des 304 entreprises ont un chiffre d'affaires qui n'est guère élevé que 5 millions de francs CFA. Il faut, tout de même, signaler qu'environ 10% ont déclaré avoir un chiffre d'affaires de plus de 200 millions de francs CFA. 22% d'entre elles ont un chiffre d'affaires compris entre 10 millions et 200 millions de francs CFA.

Tableau A.2. : Chiffre d'affaires des entreprises au Bénin

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Moins de 1 000 000	95	31,3	31,7	31,7
[1 000 000-5 000 000[89	29,3	29,6	61,3
[5 000 000-10 000 000[20	6,6	6,7	68,0
[10 000 000-50 000 000[34	11,2	11,3	79,3
[50 000 000-200 000 000[33	10,9	11,0	90,3
Plus de 200 000 000	29	9,5	9,7	100,0
Total	300	98,8	100,0	
Non réponse	4	1,3		
Total	304	100,0		

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008

Les entreprises sont majoritairement dans le secteur du "commerce de détail et de biens de consommation" (29,1%) et celui des "services professionnels" (20,9%). Des secteurs émergent du fait de la téléphonie mobile et des NTIC à savoir le secteur de "Electronique, technologie d'information et télécommunication" (9,9%) et celui de "Construction et génie civil" (9,6%) viennent ensuite. Au 5^e rang sur les 15 branches d'activités identifiées se trouve le secteur de "Alimentation et des boissons" avec environ 8% des entreprises.

Tableau A.3. : Principale branche d'activités de l'entreprise

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Automobile	5	1,6	1,7	1,7
Aviation, Tourisme et Voyage	1	,3	,3	2,0
Banque, assurances et autres services financiers	5	1,6	1,7	3,6
Chimie, pharmaceutique et biotechnologie	14	4,6	4,6	8,3
Construction et génie civil	29	9,5	9,6	17,9
Electronique, technologie d'information et télécommunication	30	9,9	9,9	27,8
Energie (incl. pétrole, gaz, électricité)	14	4,6	4,6	32,5
Alimentations et boissons	24	7,9	7,9	40,4
Services de santé	12	3,9	4,0	44,4
Transport et logistique	6	2,0	2,0	46,4
Média et divertissement	10	3,3	3,3	49,7
Mine et métaux	1	,3	,3	50,0
Services professionnels	63	20,7	20,9	70,9
Commerce de détail et biens de consommation	88	28,9	29,1	100,0
Total	302	99,3	100,0	
Non réponse	2	,7		
Total	304	100,0		

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

Le tiers des entreprises interviewées est informel (32,9%). On y compte 19% de Société A Responsabilité Limitée (SARL) et environ 11% de Société Anonyme (SA). 32,2% des entreprises sont individuelles ; ce qui représente environ les deux tiers des micro-entreprises.

Tableau A.4. : Forme juridique de l'entreprise

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Société d'Etat ou Office	11	3,6	3,8	3,8
Entreprise individuelle	93	30,6	32,2	36,0
Société anonyme (SA)	31	10,2	10,7	46,7
SARL	55	18,1	19,0	65,7
Entreprise informelle	95	31,3	32,9	98,6
Autres	4	1,3	1,4	100,0
Total	289	95,1	100,0	
Non réponse	15	4,9		
Total	304	100,0		

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

La plupart des entreprises de l'échantillon sont à l'origine privées (91,7%). On y compte seulement 3,7% d'entreprises publiques et 2,7% de joint-venture, c'est-à-dire des entreprises ayant pour propriétaires des béninois ou des étrangers. Il n'y a qu'un seul pour cent des entreprises qui soit une filiale des multinationales.

Tableau A.5. : Comment votre entreprise a-t-elle été établie ?

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1 A l'origine une entreprise privée	275	90,5	91,7	91,7
2 A l'origine une entreprise publique	11	3,6	3,7	95,3
3 Privatisation d'une entreprise étatique	3	1,0	1,0	96,3
4 Filiale des multinationales	3	1,0	1,0	97,3
5 Joint-venture, propriétaires béninois ou étrangers	8	2,6	2,7	100,0
Total	300	98,7	100,0	
Non réponse	4	1,3		
Total	304	100,0		

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007.

La plupart des entreprises interviewées ont leur siège social au Bénin (98,7%) c'est-à-dire des entreprises établies au Bénin. Il n'y a que trois entreprises sur les 304 soit un pour cent des entreprises qui ont leur siège dans des pays africains autres que le Bénin.

Tableau A.6. : Pays où se trouve le siège

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Bénin	300	98,7	98,7	98,7
Afrique	3	1,0	1,0	99,7
Autres	1	,3	,3	100,0
Total	304	100,0	100,0	

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

Plus des deux tiers des entreprises sont établies à Cotonou (68,4%) et 22% dans les villes secondaires. Les villes de Parakou et de Porto-Novo abritent à elles deux à peine 10% des entreprises (9,6%)

Tableau A.7. : Ville de l'entreprise au Bénin

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Cotonou	208	68,4	68,4	68,4
Porto-Novo	16	5,3	5,3	73,7
Parakou	13	4,3	4,3	78,0
Autres villes	67	22,0	22,0	100,0
Total	304	100,0	100,0	

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

D'après les responsables d'entreprises interviewés, 34,8% des entreprises sont en déclin au regard de la prospérité de leurs affaires sur les cinq dernières années. 31,5% pensent que leurs affaires se sont stagnées au cours des cinq dernières années. Pour environ le tiers (33,6%) des entreprises, les responsables pensent qu'il y a une prospérité de leurs affaires au cours des cinq dernières années ; parmi ce groupe, il y a 6,3% des entreprises chez qui l'évolution au cours des cinq dernières années est significative.

Tableau A.8. : Tendance de la croissance annuelle de l'entreprise sur les cinq (05) dernières années

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
En déclin	105	34,5	34,8	34,8
Constante	95	31,3	31,5	66,2
Evolution graduelle	83	27,3	27,5	93,7
Evolution significative	19	6,3	6,3	100,0
Total	302	99,3	100,0	
Non réponse	2	,7		
Total	304	100,0		

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

Les entreprises sont majoritairement dirigées par des hommes. En effet, près des 4/5 des chefs d'entreprise sont des hommes soit environ 20% de chefs d'entreprise de sexe féminin.

Tableau A.9. : Sexe (du plus haut responsable de l'entreprise)

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Masculin	242	79,6	79,6	79,6
Féminin	62	20,4	20,4	100,0
Total	304	100,0	100,0	

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

Les chefs d'entreprise sont en moyenne de très bon niveau d'instruction. En effet, 48,5% d'entre eux sont soit de niveau universitaire (29,4%) ou de niveau post universitaire (19,1%). Ils sont à plus de 97% scolarisés et plus des 4/5 ont au moins le niveau secondaire.

Tableau A.10. : Plus haut niveau d'instruction du responsable des entreprises

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Jamais scolarisé	7	2,3	2,3	2,3
Primaire	46	15,1	15,4	17,7
Secondaire	99	32,6	33,1	50,8
Universitaire	88	28,9	29,4	80,3
Post universitaire	57	18,8	19,1	99,3
Autres	2	,7	,7	100,0
Total	299	98,4	100,0	
Non réponse	5	1,6		
Total	304	100,0		

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

Environ 22% des chefs d'entreprise ont été ou sont des agents permanents de l'Etat c'est-à-dire des fonctionnaires de l'Administration publique. Ainsi, il ressort que 77,6% sont des chefs d'entreprise qui se sont installés à leur propre compte juste après la formation.

Tableau A.11. : Responsable des entreprises ayant travaillé pour le Gouvernement

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Oui	66	21,7	21,8	21,8
Non	235	77,3	77,6	99,3
Ne Sait Pas	2	,7	,7	100,0
Total	303	99,7	100,0	
Non réponse	1	,3		
Total	304	100,0		

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

Du point de vue institutionnel, très peu d'entreprises se sont dotées des organes d'orientation, de pilotage, de contrôle ou de gestion. En effet, 85,2% des entreprises ne disposent pas d'un Conseil d'Administration (CA) pour les grandes orientations et le pilotage de l'entreprise.

Tableau A.12. : Entreprises dotées d'un conseil d'administration

Existence de CA	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Non	259	85,2	85,2	85,2
Oui	45	14,8	14,8	100,0
Total	304	100,0	100,0	

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

Il n'y a pratiquement pas d'organe de gestion, encore moins des organes de contrôle. En effet, seulement 17,8% des entreprises disposent d'une structure de gestion.

Tableau A.13. : Entreprises disposant d'autres structures de gestion

Existence d'autres structures de gestion	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Non	250	82,2	82,2	82,2
Oui	54	17,8	17,8	100,0
Total	304	100,0	100,0	

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

Moins de 9% des entreprises de l'échantillon étudié se sont dotées d'un organe de contrôle de la gestion et de la bonne marche des activités de l'entreprise. Ces différents résultats se justifient par le fait que le tiers des entreprises est dans l'informel et près des deux tiers des entreprises formelles sont des individuelles, c'est-à-dire constituées d'une seule personne.

Tableau A.14. : Existence d'organe de contrôle dans l'entreprise

Existence d'organe de contrôle	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Non	277	91,1	91,1	91,1
Oui	27	8,9	8,9	100,0
Total	304	100,0	100,0	

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

Elles se sont dotées prioritairement des organes d'exécution. En effet, les deux tiers (2/3) des entreprises, soit l'équivalent des entreprises formelles, disposent d'une direction exécutive.

Tableau A.15. : Existence d'une direction exécutive dans l'entreprise

Existence de direction exécutive	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Non	100	32,9	32,9	32,9
Oui	204	67,1	67,1	100,0
Total	304	100,0	100,0	

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

La conséquence de cette vie institutionnelle des entreprises est le mode de prise des décisions au sein de l'entreprise. Ainsi, pour environ 73% des entreprises, les décisions au niveau stratégique sont prises par d'autres organes en dehors du Conseil d'Administration (CA), des actionnaires et du président du CA. En réalité cet autre n'est que le directeur exécutif, c'est-à-dire le seul propriétaire de l'entreprise et dans les 2/3 des cas, le seul actionnaire de l'entreprise.

Tableau A.16. : Mode de décision au niveau stratégique

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Les décisions sont prises par le conseil d'administration	33	10,9	12,4	12,4
Les décisions sont prises par les actionnaires	28	9,2	10,5	22,8
Les décisions sont prises par le président du CA	12	3,9	4,5	27,3
Autres	194	63,8	72,7	100,0
Total	267	87,8	100,0	
Non réponse	37	12,2		
Total	304	100,0		

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

Au plan opérationnel, pour la plupart des entreprises étudiées (71,7%), les décisions sont prises par le Directeur de l'entreprise. Le Comité de direction n'est sollicité que dans 7,3% des entreprises. Le personnel des entreprises n'est associé à la prise des décisions opérationnelles que dans 8,3% des entreprises.

Tableau A.17. : Mode de décision au niveau opérationnel

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1. Les décisions sont prises par le Directeur	215	70,7	71,7	71,7
2. Les décisions sont prises par le Comité de Direction	22	7,2	7,3	79,0
3. Les décisions sont prises en associant le personnel	25	8,2	8,3	87,3
4. Autres	38	12,5	12,7	100,0
Total	300	98,6	100,0	
Non réponse	4	1,3		
Total	304	100,0		

Source : Etude de base n°4, RNDH 2007/2008.

Sommes-nous en présence de véritables entreprises ? C'est la première question qui vient à l'esprit à la suite de la présentation des principales caractéristiques de l'échantillon d'étude. La réponse à cette question est affirmative puisqu'elles sont reconnues comme telles par les dispositions légales et réglementaires de notre pays.

La deuxième question est de savoir si le mode d'organisation ou de fonctionnement de ces entreprises est propice à la mise en œuvre de la responsabilité sociale des entreprises ou augure-t-il d'une mise en œuvre de la RSE. Cette dernière question trouvera certainement sa réponse dans le développement ultérieur.

3.2.2. Description des autres parties prenantes

La mise en œuvre de la RSE fait appel aux parties prenantes. Les parties prenantes de l'entreprise comprennent : les employés et syndicats, les clients/consommateurs, les sous-traitants, les fournisseurs, les distributeurs, les financeurs, les actionnaires et propriétaires, les pouvoirs publics, les communautés locales et territoriales, les ONG, les concurrents, les assureurs, etc. Chacune de ces parties prenantes a des attentes spécifiques envers les entreprises au regard des trois grands piliers de la responsabilité sociale de l'entreprise.

En dehors donc de l'entreprise, les autres parties prenantes ont été abordées à travers des entrevues de groupes focalisés (focus group). Les autres parties abordées dans cette étude sont :

1. Les communautés locales et territoriales : elles sont représentées par les responsables des collectivités locales à savoir les conseillers communaux et municipaux et les agents des mairies ;
2. Les employés/syndicats : les agents de l'Administration publique et du secteur privé
3. Les pouvoirs publics : l'Administration publique ;
4. Les clients/consommateurs : ils sont représentés par les conducteurs de taxi-motos et les vendeurs de l'essence frelatée ;
5. Les actionnaires/propriétaires : représentés par la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB) ;
6. Les ONG : représentées par les organisations de la société civile à savoir le FONAC, ALCRER, Social Watch, Transparency International – Bénin ;
7. Les financeurs : représentés par les partenaires techniques et financiers du Bénin.

A.3. Code d'éthique et de moralisation des marchés publics (Bénin)⁷³

(Décret n° 99-311 du 22 juin 1999, [Source : www.Droit-Afrique.com](http://www.Droit-Afrique.com))

A.3.1 - Dispositions générales

Art.1. Les dispositions du présent décret instituent un code d'éthique et de moralisation des marchés publics en partenariat avec la société civile béninoise.

A.3.2 - Dispositions relatives à la lutte contre la corruption

Art.2. Sans déroger à la réglementation en vigueur en matière de répression de la corruption, le présent décret vise à obtenir des parties impliquées dans les marchés publics travaux et de fournitures des biens et services en partenariat avec la société civile, une renonciation active à toutes les pratiques liées à la corruption sous peine de sanction administrative et contractuelle appropriée.

Art.3. Toute renonciation aux pratiques liées à la corruption se présentera sous la forme d'un engagement pris par l'Etat d'une part et d'autre part par tout candidat à un marché public conformément aux modèles figurant en annexe A et B du Cahier des Charges Administratives Générales (CCAG).

Art.4. L'engagement de l'Etat conforme au modèle figurant dans l'annexe A du Cahier des charges garantira l'intégrité des fonctionnaires ainsi que l'application de sanctions sévères à l'endroit de tout fonctionnaire indélicat convaincu de pratiques liées à la corruption en matière de marchés publics.

⁷³ Ce n'est pas le seul code d'éthique et de déontologie en vigueur au Bénin ; il y en a également à la Douane, aux Impôts, pour la presse et les médias et pratiquement dans chaque grand corps de métier public ou privé. Mais celui-ci a trait directement à la corruption.

Art.5. L'engagement de tout candidat à un marché public conforme au modèle figurant dans l'annexe B du cahier des charges de s'abstenir de toutes pratiques de corruption en relation avec l'attribution et l'exécution d'un marché sera pris par le directeur de l'entité en son nom propre, au nom de l'entité et de ses préposés. Tout manquement sera sanctionné par la perte de la clause de sécurité entourant son contrat et par son exclusion de toute future participation aux marchés publics, le tout, sans préjudice des peines et réparations de droit commun prévues par les lois en vigueur.

Art.6. Le candidat à un marché public devra rapporter la preuve d'une réglementation mise en place dans son entreprise et interdisant à ses employés toutes implications dans des pratiques de corruption dans la conclusion des marchés publics, copie de cette réglementation rendue publique dans l'entreprise sera partie intégrante de son offre. Le candidat à un marché public prendra dans le même engagement de l'annexe B, l'engagement de rendre public tout paiement effectué au profit de toutes personnes impliquées dans la procédure d'attribution du marché en rémunération ou en remerciement pour toute prestation effectuée au profit du bénéficiaire du marché.

Art.7. Le recours à la procédure de renonciation aux pratiques liées à la corruption sera obligatoire dans les marchés où il est fait appel à la concurrence. Il reste facultatif pour la commission nationale des Marchés publics d'exclure de cette procédure, les marchés de gré à gré ou d'études.

A.3.3 - Contribution de la société civile à la transparence dans les marchés publics

Art.8. Des membres des associations de la société civile qui en ont les capacités techniques pourront être recrutées en qualité de consultant ou d'expert pour contribuer à plus de transparences dans les procédures de passation des marchés publics. La commission nationale des Marchés publics devra intégrer ces consultants à ses activités conformément aux prérogatives qui découlent de l'article 54 du Code des Marchés.

Art.9. Les consultants des associations de la société civile qualifiés pourront être intégrés au comité technique du Maître de l'ouvrage ou de la commission nationale des Marchés publics et à ce titre, contribuer non seulement à l'évaluation du projet par une évaluation indépendante, mais aussi assister aux travaux de la commission nationale des Marchés publics à travers une évaluation indépendante des soumissions et procéder au suivi-évaluation informel de l'exécution du marché à travers des rapports périodiques. Tous les rapports et autres évaluations de la société civile experte devront être versés sans délai aux dossiers de la commission nationale des marchés publics pour être pris en compte dans ses décisions.

Art.10. Le recrutement en qualité de consultant de la société civile qualifié s'effectuera en fonction de l'importance et de la nature des marchés publics dans le souci d'éviter de grever des marchés de petits montants. Il sera soumis aux mêmes contraintes de transparence régies par le présent décret. Le coût de cette expertise sera imputé au projet concerné.

A.3.4 - Sécurité et régularité des marchés

Art.11. Le contentieux des marchés publics sera renforcé et accéléré. A cet égard, toutes les décisions et sanctions administratives relatives à un marché public doivent être prises par la commission nationale des marchés publics sous réserve des voies de recours devant la Cour Suprême ou devant toute autre juridiction compétente statuant selon la procédure d'urgence.

Art.12. A ce titre, toutes décisions de la commission nationale des marchés publics relatives au contentieux des marchés publics et aux mécanismes de transparence ou de corruption pourront être déferées devant la Cour Suprême ou toute autre juridiction compétente statuant selon la procédure d'urgence.

Art.13. Pourront saisir la juridiction compétente, toutes les parties concernées par le marché y compris les associations qualifiées de la société civile.

Art.14. Les manquements aux engagements des articles 2, 3, 4, 5 et 6 seront sanctionnés par la Commission nationale des marchés publics sous réserves des voies de recours devant la juridiction compétente. Les manquements aux engagements de transparence du Gouvernement par ses agents de l'Etat seront sanctionnés par l'interdiction à jamais de participer à une procédure de passation des marchés publics en quelque qualité que ce soit, même après leur départ de la fonction publique sans préjudice des autres sanctions de droit commun. Les manquements des candidats ou des bénéficiaires de rappel d'offre (y compris les associations de la société civile) sans préjudice des autres sanctions de droit commun, seront sanctionnés par l'interdiction faite aux dirigeants de ces entreprises et aux entreprises candidates ou bénéficiaires elles-mêmes de prendre part à vie ou à temps (10 ans au moins) à toute procédure de passation des marchés publics. Toute tentative de prête-nom sera soumise aux mêmes sanctions.

Art.15. L'attribution de compétence des articles 12 et 13 ne fait pas d'obstacle aux attributions de compétence du droit commun en matière de responsabilité des procédures arbitrales de règlement du conflit et autres clauses compromissaires.

A.3.5 - Dispositions diverses

Art.16. Le présent décret prend effet pour compter de sa date de signature et sera publié partout où besoin sera.

A.4. Instruments réglementaires

A L'ECHELLE NATIONALE (FRANCE)

Afin de favoriser la diffusion du développement durable en tant qu'objectif de société, les pouvoirs publics ont pris des mesures qui ont un fort impact sur la vie des entreprises. Le dispositif législatif et réglementaire en la matière s'est beaucoup renforcé : lois sur les discriminations, sur l'épargne salariale, sur les Nouvelles réglementations économiques (NRE) [12](#), sur le fonds de réserve des retraites, sur la prévention des risques technologiques et sanitaires. La France a en outre adopté une charte sur l'Environnement, intégrée à la Constitution et une Stratégie nationale de développement durable (SNDD). Cette stratégie comporte des objectifs qualitatifs et quantitatifs répartis en 6 actes et 10 programmes d'action qui visent à la fois les acteurs privés et l'État.

A L'ECHELLE EUROPEENNE

Dans la dynamique du sommet européen de Lisbonne de mars 2000, l'Europe a pris des initiatives propres pour sensibiliser les entreprises à la responsabilité sociale. C'est le cas avec la communication sur un partenariat mondial pour un développement durable de février 2002 qui définit les responsabilités respectives des institutions financières pour assurer une globalisation durable. La Commission européenne a également publié un Livre Vert (2001) sur la Responsabilité Sociale des Entreprises et un Livre Blanc sur la gouvernance européenne invitant les entreprises, partenaires sociaux, pouvoirs publics et ONG à participer à ce débat de société en lançant le forum RSE (2002). Le Livre Vert relatif à la promotion d'un cadre européen pour la Responsabilité Sociale des Entreprises a eu pour prolongement une communication de la Commission sur les normes sociales en juin 2002 dans laquelle est définie la stratégie de l'Union européenne en matière de "promotion d'un socle de normes de travail et amélioration de la gouvernance sociale dans le contexte de la globalisation" et préconise une utilisation accrue des instruments de l'OIT.

La loi NRE du 15 mai 2001 vise directement la gestion de l'entreprise en demandant aux sociétés cotées d'indiquer dans leur rapport annuel, "la manière dont elles prennent en compte les conséquences environnementales et sociales de leur activité".

CONVENTIONS, RECOMMANDATIONS ET PRINCIPES INTERNATIONAUX

Depuis le Sommet de Rio sur l'environnement (1992), l'Agenda 21 et le sommet de Copenhague (1995) sur les questions sociales, des textes fondamentaux ont été publiés par différentes instances internationales pour encourager les entreprises à intégrer le développement durable et des critères éthiques dans leurs actions. Ils peuvent servir de références communes pour les codes de conduite élaborés par les entreprises.

LES PRINCIPES DIRECTEURS ET CONVENTIONS DE L'OCDE

Il existe plusieurs textes - plus ou moins anciens - émanant de l'OCDE qui ont été, pour certains, récemment actualisés et qui connaissent une influence croissante. Bien qu'ils soient non-contraignants, les Gouvernements qui les ont adoptés sont tenus de promouvoir leur application sur leur territoire.

Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales :

Ces normes de bonne conduite des entreprises visent à inciter les entreprises à avoir un comportement responsable dans les domaines environnemental et social. Leur dernière révision en 2000 a permis d'en préciser les contours : ils couvrent désormais toutes les normes de l'OIT et de nouvelles recommandations ont été formulées concernant la transparence, les droits de l'homme, la lutte contre la corruption et la protection des consommateurs. Ils n'ont pas de valeur juridique contraignante mais sont entourés de mécanismes de mise en œuvre très rigoureux. Ainsi, dans chaque pays membre de l'OCDE, il existe un point de contact national qui se charge de répondre aux saisines dont il fait l'objet quant à la conformité du comportement d'une entreprise multinationale au regard des Principes directeurs. Pour l'heure, seuls les pays membres de l'OCDE, trois pays d'Amérique latine (Argentine, Brésil et Chili), la République slovaque et, tout récemment Israël, ont adopté ces principes.

Les principes de l'OCDE relatifs au Gouvernement d'entreprise :

Ils préconisent la protection des droits des actionnaires, notamment des actionnaires minoritaires et étrangers et soulignent que la réputation et le succès d'une société à long terme dépendent également de facteurs éthiques et de la conscience des problèmes environnementaux et sociaux.

La convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption :

Elle vise à mettre fin à la corruption des agents publics dans le cadre des échanges commerciaux internationaux ; vingt-et-un pays industrialisés l'appliquent à l'heure actuelle.

LES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT

Créée en 1919 pour promouvoir la justice sociale par l'amélioration des conditions de vie et de travail dans le monde et devenue une institution spécialisée de l'ONU en 1946, l'OIT élabore, développe et promeut un système de normes internationales du travail. Composée de délégués Gouvernementaux et de représentants des employeurs et des salariés désignés par chaque État, elle peut voter des décisions qui ne sont toutefois pas obligatoires pour les pays membres des Nations unies puisqu'elle représente des organisations professionnelles et non des pays. En 1995, l'OIT a fait de huit des

conventions qu'elle a édictées des conventions fondamentales, quel que soit le niveau de développement de ses différents États membres :

- la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (C 98) ;
- la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (C 87) ;
- la convention sur l'élimination du travail forcé ou obligatoire (C 105) ;
- la convention sur les pires formes de travail des enfants (C 182) ;
- la convention sur la discrimination en matière d'emploi et de profession (C 111) ;
- la convention sur l'âge minimum requis pour occuper un emploi (C 138) ;
- la convention sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même poste (C 100) ;
- la convention sur le travail forcé (C 29).

Mais de nombreux États, comme la Chine, ne les ont pas ratifiées.

S'appuyant sur le pouvoir de l'action collective, le Pacte mondial s'attache à promouvoir la responsabilité civique des entreprises afin que le monde des affaires participe à la recherche de solutions pour résoudre les problèmes posés par la mondialisation. Ce pacte est une démarche volontaire et ouverte qui a pour ambition de rassembler des ONG – représentants de la société civile - et des syndicats aux côtés des entreprises pour identifier, partager et diffuser les bonnes pratiques. Les entreprises ne sont juridiquement pas contraintes de le respecter et restent les seuls juges en ce qui concerne les modalités d'application de ces principes. Toutefois, on attend de toutes les entreprises participantes qu'elles défendent le Pacte mondial (à travers des déclarations, rapports annuels, lettres d'information, etc.), qu'elles prennent des mesures concrètes pour modifier leur propre fonctionnement et ainsi se conformer aux dix principes et, si possible, qu'elles collaborent avec les Nations Unies dans des projets de partenariat. Il compte actuellement plus de 300 entreprises françaises adhérentes. Ces principes sont issus de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, des conventions de l'OIT et de la déclaration de Rio sur l'environnement.

LIGNES DIRECTRICES PRIVEES

La mobilisation des entreprises pour la promotion du développement durable peut se traduire par l'adhésion à des codes de conduite d'origine privée.

LES PRINCIPES SULLIVAN

En 1977, un administrateur de General Motors, le révérend Léon Sullivan, édicta un code de conduite composé de huit principes à l'intention des sociétés intervenant en Afrique du Sud, pour lutter contre la discrimination sur les lieux de travail, dans un contexte de ségrégation raciale institutionnalisée. Rapidement reconnus comme un moyen de lutte efficace contre la discrimination sur les lieux de travail, ces principes sont devenus un des codes de conduite majeurs pour de nombreuses entreprises et organisations désireuses de s'engager pour des droits égaux pour tous. Révisés, élargis et rebaptisés Global Sullivan Principles for Corporate Responsibility en 1999, ils attendent des entreprises qu'elles contribuent à "promouvoir la justice économique, sociale et politique" là où elles opèrent.

LES CERES PRINCIPLES

Après la catastrophe écologique de l'Exxon Valdez, sur les côtes de l'Alaska en 1987, des militants écologistes américains fondent la Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES). ONG basée à Boston, la CERES définit en 1989 dix principes qui constituent un code de conduite écologique, pour la responsabilité environnementale des entreprises. Les principes CERES sont rapidement reconnus dans le milieu : les investisseurs responsables et les organisations de défense de l'environnement s'appuient sur eux. La CERES est à l'origine de la Global Reporting Initiative (GRI). Pour en savoir plus : www.ceres.org/our_work/principles.htm

LA CHARTE DES ENTREPRISES POUR LE DEVELOPEMENT DURABLE DE LA CCI

Il s'agit d'une charte en seize points, élaborée par la Chambre de Commerce Internationale (CCI) en 1991, définissant les bases d' "un management citoyen de l'entreprise". Les principes définis par cette charte concernent, notamment, le dialogue avec les parties prenantes, le développement de techniques et de produits respectueux de l'environnement et le transfert de technologies. Environ 2 300 entreprises y ont publiquement adhéré.

Pour en savoir plus : www.iccwbo.org/home/environment_and_energy/charter.asp

MEDEF – Vademecum "Entreprises et développement durable : Suivez le guide !" - mai 2006

OUTILS D'ÉVALUATION & DE REPORTING

De multiples instruments, tant nationaux qu'internationaux, permettant d'évaluer et de vérifier dans quelle mesure l'entreprise intègre le développement durable dans sa gestion et dans ses pratiques, ont été développés ces dernières années.

LA GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

Établie en 1997 par la CERES¹⁵ en association avec le Programme des Nations unies pour l'Environnement (PNUE), la GRI¹⁶ tend depuis à devenir le premier standard international en matière de reporting social et environnemental. L'idée est d'amener les entreprises à formaliser dans leurs rapports annuels les résultats de leur action en termes sociaux et environnementaux comme elles le font déjà pour leurs comptes financiers. Plus de deux mille entreprises publient déjà volontairement des informations sur leurs politiques pratiques et leurs performances environnementales et sociales. Mais ces informations manquent généralement d'homogénéité et sont souvent incomplètes et non vérifiées. La GRI a donc cherché à définir des critères et des indicateurs d'évaluation des performances économiques, environnementales et sociales potentiellement applicables à tous les types d'entreprises. Des lignes directrices pour des entreprises qui veulent se lancer dans la rédaction d'un rapport sur les dimensions économiques, sociales et environnementales de leurs activités (reflétant ainsi la triple approche du développement durable) ont alors vu le jour. La GRI invite toutes les organisations engagées dans une démarche de communication de ses politiques et pratiques sociales et environnementales, quel que soit leur niveau d'expérience en la matière, à utiliser les lignes directrices. Elle propose plusieurs manières de les utiliser en fonction du niveau d'expérience et de l'objectif final: d'une utilisation au simple titre de référence informelle, à une utilisation de manière progressive ou encore une utilisation plus rigoureuse afin de produire un reporting en conformité totale avec le cadre de référence.

LE GUIDE CSR EUROPE – ALLIANCES

En 2002, Alliances adapte pour les PME le guide "SME Key", outil d'aide en ligne à l'usage des PME développé par CSR, réseau européen de grandes entreprises.

Outil d'auto-évaluation pour la direction de l'entreprise (aucune autre partie prenante n'est sollicitée), il a été conçu pour être avant tout un support de sensibilisation. Il comprend 250 questions, structurées en fonction des trois piliers du développement durable : économique, social et environnemental.

LA CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economy) est une organisation non Gouvernementale américaine.

La GRI est une organisation basée actuellement à Amsterdam qui outre le PNUE comprend des entreprises, des ONG, des cabinets de consultants ainsi que des universités. L'adhésion à la GRI est volontaire mais engage les adhérents à adopter un modèle de reporting commun.

ALLIANCES est une association loi de 1901 rassemblant des entreprises "citoyennes" du Nord - Pas-de-Calais.

LE BILAN SOCIÉTAL

Cet outil, créé en 1996 par le CJDES et initialement conçu pour les entreprises de l'économie sociale, s'adresse à toutes les entreprises soucieuses d'engager une démarche de progrès en matière de développement durable.

Organisé en neuf champs d'analyse, le bilan sociétal est un outil d'aide à la décision ; il permet d'améliorer l'efficacité et de clarifier les finalités de l'entreprise. Il contribue à une transparence globale, préalable indispensable à toute décision stratégique. Ce bilan constitue aussi un support de dialogue entre les différentes parties prenantes de l'entreprise : salariés, actionnaires mais aussi clients, fournisseurs. Au-delà, il met en exergue les pratiques de l'entreprise dans les domaines sociétaux. Ce processus intègre deux volets :

- 450 questions par grands thèmes (déclinables en fonction du secteur d'activité)
- Analyse globale de l'entreprise.

LE GUIDE DE LA PERFORMANCE GLOBALE

Etabli en 2002 par le CJD20, ce guide est organisé en 100 questions. Il permet d'établir un diagnostic, de définir des axes d'amélioration et d'établir un plan d'action adapté. Il est de plus étayé d'exemples concrets. Il a en outre pour objectif d'aider le dirigeant à piloter son entreprise vers une logique de performance globale, recherche d'équilibre entre l'économique, le social et l'environnemental. Il vise à engager l'entreprise vers une autre vision de la performance, plus respectueuse des parties prenantes - clients, salariés, fournisseurs, actionnaires, société civile, environnement - et moins axée sur la maximisation des profits à court terme.

LA NOTATION EXTRA-FINANCIERE

Pour contrôler la conformité aux règles et principes éthiques, sont ainsi créés des comités spécifiques. Les entreprises organisent aussi des audits éthiques périodiques. Au niveau externe, avec la croissance du marché de l'Investissement socialement responsable (ISR), certaines organisations indépendantes proposent de noter et de classer les entreprises en fonction de leurs performances sociales, éthiques et écologiques. Il s'agit d'agences de notation sociale et environnementale qui évaluent les pratiques des entreprises en fonction généralement de grandes catégories de critères d'évaluation.

Fondé en 1985, le *CJDES (Centre des jeunes dirigeants et des acteurs de l'économie sociale)* est une association comptant un millier de membres, 400 à titre individuel et 600 comme salariés d'une structure de l'économie sociale (coopératives, mutuelles, associations).

Activité, produits et relations clients ; gestion économique ; anticipation, innovation, prospective ; organisation du travail ; ressources humaines ; acteurs internes-citoyens de l'entreprise ; environnement humain, social et institutionnel ; environnement biophysique ; finalités et valeurs éthiques.

Le *CDJ (Centre des jeunes dirigeants)* rassemble 2500 chefs d'entreprise qui se reconnaissent "une responsabilité citoyenne".

MEDEF – Vademecum "Entreprises et développement durable : Suivez le guide !" - mai 2006

CRITERES DE MESURE DE LA PERFORMANCE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Ressources humaines

- Structure des effectifs
- Embauche, lien contractuel, rémunération
- Départ, turnover
- Intéressement, participation, évolution individuelle et de carrière
- Formation et aménagement du temps de travail
- Relations professionnelles
- Conditions de travail, hygiène et sécurité

Environnement

- Exemplarité en matière d'environnement
- Certifications, programmes...
- Critères environnementaux et clients/fournisseurs
- Process et production : indicateurs, déchets...
- Transparence : accès à l'information
- Respect des sites

Relations avec les actionnaires

- Fonctionnement des conseils
- Gouvernance d'entreprises
- Informations relatives aux administrateurs
- Communication
- Rémunération des dirigeants
- Audit externe

Relations avec clients/fournisseurs

- Leadership et qualité
- Gestion de la qualité
- Qualité et process relation clients/fournisseurs
- Mesure de la satisfaction du client

Relations avec la société civile

- Insertion/emploi dans l'entreprise
- Action de solidarité de proximité
- Actions en faveur de l'environnement
- Mécénat culturel et humanitaire

L'objectif est de promouvoir la communication d'informations non financières et de comparer les entreprises entre elles afin d'orienter les investisseurs désireux de cibler leurs investissements sur des entreprises "éthiquement correctes". Pour déterminer la notation d'une entreprise, ces agences procèdent par analyse de documents de l'entreprise (bilan social obligatoire en France pour les entreprises de plus de 300 salariés, etc.) par des questionnaires envoyés aux entreprises, des entretiens avec les parties prenantes, etc.

OUTILS DE NORMALISATION

Élaborées par des organisations publiques ou privées, les normes se définissent comme un ensemble de critères dont le respect peut donner lieu à une certification par un organisme extérieur.

ISO 14001

Lancée en 1996 par l'Organisation internationale de normalisation (ISO), la norme ISO. 14001 atteste la mise en place d'un système de management environnemental destiné à limiter l'impact de l'activité d'une entreprise sur l'environnement. Pour en bénéficier, l'entreprise doit démontrer que

l'environnement est pris en compte dans l'ensemble de l'activité. Il s'agit de la norme environnementale la plus répandue au niveau international. (Pour en savoir plus : www.afnor.org).

EMAS

Créée en 1993 et actualisée en 2001 par l'Union européenne, la norme Eco-Management and Audit Scheme (EMAS, système de management environnemental et d'audit) est une démarche volontaire à l'image de ISO 14001 mais plus exigeante puisque les entreprises engagées dans le processus doivent publier chaque année une déclaration attestant des progrès réalisés (ISO n'oblige pas à des engagements chiffrés et publics).

SA 8000

Elaborée en 1997 par le Social Accountability International (SAI)²², la norme SA 8000 atteste le respect des droits fondamentaux des travailleurs en s'appuyant sur les conventions de l'OIT, la Déclaration universelle des droits de l'Homme et la Convention des Nations unies pour les droits de l'enfant. Elle couvre neuf champs essentiels : le travail des enfants, le travail forcé, l'hygiène et la sécurité, la liberté syndicale et le droit de négociation collective, la discrimination, les pratiques disciplinaires, le temps de travail et les rémunérations. Les entreprises qui obtiennent cette certification s'engagent à respecter cette norme sur leur site de production mais aussi à vérifier et à assurer que leurs fournisseurs la respectent également. On recense actuellement un peu plus de 665 entreprises certifiées SA 8000 dans 44 pays.

L'ISO est le plus grand organisme de normalisation au monde qui élabore des normes techniques recouvrant d'importants aspects économiques et sociaux. Bien que rassemblant les instituts nationaux de normalisation de 156 pays, l'ISO est une ONG qui ne dispose d'aucun pouvoir réglementaire ou législatif. Néanmoins, certaines normes.

ISO – notamment celle concernant la santé, la sécurité ou l'environnement – ont été adoptées par certains pays dans le cadre de leurs règlements ou sont citées dans des lois auxquelles elles servent de base technique. En dépit de leur caractère volontaire, elles peuvent donc devenir des exigences du marché.

MEDEF – Vademecum “Entreprises et développement durable : Suivez le guide !” - mai 2006

AUTRES NORMES

AA 1000

L'association britannique Accountability a développé une norme dite de processus.

AA 1000, créée en 1999.

Norme de management, elle garantit la qualité d'un processus RSE. Elle est fondée, d'une part, sur la qualité du dialogue entre toutes les parties prenantes pour mettre en place un système de comptabilité globale de l'entreprise (“accountability” en anglais, au sens de rendre compte) et d'autre part sur la prise en compte des progrès réalisés.

L'AA 1000, qui prévoit des mécanismes de contrôle, ne donne pas lieu à certification mais peut être utilisée en complément d'outils existants comme la GRI.

OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) Développée en 1999 par un groupe de treize organisations de normalisation et d'audit, cette norme a pour objectif d'obtenir une gestion rigoureuse et efficace de la santé et la sécurité au travail. Elle certifie l'entreprise contre les risques.

OUTILS DE LABELLISATION

Ils sont le fait des fabricants, des ONG ou des Gouvernements et ne procèdent pas d'une démarche réglementaire. Ils certifient plutôt des produits ou des filières et attestent que l'entreprise auditée

par un cabinet extérieur a respecté un cahier des charges précis. Ils peuvent être environnementaux (on parle alors d'écotags) ou sociaux (comme Max Havelaar pour les produits du commerce équitable), les premiers étant toutefois plus nombreux que les seconds. En voici quelques exemples.

L'ECOLABEL EUROPEEN

Equivalent européen de la certification française NF-Environnement, donc propre à tous les pays membres de l'Union européenne, ce label écologique existe depuis 1992. Il vise à "promouvoir la conception, la production, la commercialisation et l'utilisation de produits ayant une incidence moindre sur l'environnement pendant tout leur cycle de vie" et de "mieux informer les consommateurs des incidences qu'ont les produits sur l'environnement, sans pour autant compromettre la sécurité du produit ou des travailleurs, ou influencer de manière significative sur les qualités qui rendent le produit propre à l'utilisation". Reposant sur le principe d'une "approche globale" qui "prend en considération le cycle de vie du produit à partir de la fabrication y compris le choix des matières premières, la distribution, la consommation et l'utilisation jusqu'à l'élimination après usage. Il peut s'adresser à toute catégorie de produits, exclusion faite des denrées alimentaires, des boissons et des produits pharmaceutiques.

CONTRIBUTION DU SECTEUR FINANCIER

Le secteur financier développe une fonction de conseil et d'accompagnement de ses clients "entreprises" en matière de développement durable :

1. S'agissant du conseil, les banques et les compagnies d'assurance mettent à disposition de leurs clients divers outils d'aide à la décision :
 - supports d'auto diagnostic fondés sur des critères développement durable ;
 - réalisation sur sites de missions d'expertise effectuées par des spécialistes pour aider les clients à évaluer leurs risques (notamment environnementaux) ;
 - supports d'information et de sensibilisation (par exemple, analyse des types de sinistres significatifs rencontrés avec indication des enseignements à tirer ;
 - outils de prévention des risques (par exemple, en matière d'incendie, dans le domaine agroalimentaire...).

2. En ce qui concerne l'accompagnement, plusieurs possibilités existent :
 - des financements dédiés qui complètent les formules "classiques" de financement (prêts, crédit-bail, etc.) : ces financements sont destinés au développement des technologies protectrices de l'environnement ;
 - des mécanismes adaptés aux caractéristiques du nouveau marché "carbone" ;
 - des fonds de capital investissement pour soutenir les entreprises innovantes dans le domaine du développement durable et/ou des projets "verts" ;
 - des contrats d'assurance dédiés et destinés à couvrir spécifiquement les risques environnementaux des entreprises.

Sigles et abréviations

AWP	Annual Work Plan (Plan d'Action Annuel)
BAD	Banque Africaine de Développement
BM	Banque Mondiale
CCIB	Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin
CES	Conseil Economique et Social
CIFRED	Centre Interfacultaire de Formation et de Recherche en Environnement pour le Développement durable
DHD	Développement Humain Durable
DSRP	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
FONAC	Front des Organisations Nationales Anti-Corruption
IDH	Indicateur de Développement Humain
INSAE	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
IPF	Indicateur de Participation des Femmes
IPH	Indicateur de Pauvreté Humaine
ISDH	Indicateur Sexospécifique de Développement Humain
IST	Infection Sexuellement Transmissible
LARES	Laboratoire d'Analyse Régionale et d'Expertise Sociale
MPDEAP	Ministère de la Prospective, du Développement et de l'Evaluation de l'Action Publique
MSP	Ministère de la Santé Publique
MST	Maladie Sexuellement Transmissible
MYFF	Multi-Year Funding Framework (Cadre pluriannuel de Financement)
NEX	National Exécution
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OCS	Observatoire du Changement Social
OIT	Organisation Internationale du Travail
OLC	Organisation de Lutte contre la Corruption
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
ORTB	Office des Radiodiffusion et Télévision du Bénin
OSC	Organisation de la Société Civile
PAG	Programme d'Action du Gouvernement
PDC	Plan de Développement des Communes
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'Environnement
RNDH	Rapport National sur le Développement Humain
RSAE	Responsabilité Sociétale des Acteurs Economique
RSE	Responsabilité Sociale de l'Entreprise
SIDA	Syndrome de l'Immunodéficience Acquise
TI-Bénin	Transparency International Bénin
UAC	Université d'Abomey-Calavi
UNAMAB	Union Nationale des Magistrats du Bénin
UNDAF	United Nations Development Assistance Framework
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
URNET	Réseau Universitaire de Recherche
USAID	United States of America Agency for International Development (Agence des Etats Unis pour le Développement International)
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

Liste des graphiques

GRAPHIQUE 2.1. : CONNAISSANCE DE LA RSE SELON LA FORME JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE	41
GRAPHIQUE 2.2. : NIVEAU D'ENGAGEMENT DANS LES DIFFERENTS DOMAINES DE LA RSE	66
GRAPHIQUE 3.1. : PRISE EN COMPTE DE LA RSE DANS LES GRANDES ENTREPRISES	75
GRAPHIQUE 3.2. : PRISE EN COMPTE DE LA RSE SUIVANT LA LOCALISATION DES GRANDES ENTREPRISES.....	76
GRAPHIQUE 3.3. : EXISTENCE DE LA CORRUPTION DANS L'ADMINISTRATION	76
GRAPHIQUE 3.4. : INCIDENCE DE LA CORRUPTION PAR DEPARTEMENT.....	78
GRAPHIQUE 3.5. : INCIDENCE DE LA CORRUPTION AU NIVEAU DES ENTREPRISES (FREQUENCE DES POTS-DE-VIN OFFERTS).....	80
GRAPHIQUE 3.6. : INCIDENCE DE LA CORRUPTION SUIVANT LA FORME JURIDIQUE DES ENTREPRISES.....	81
GRAPHIQUE 3.7. : INCIDENCE DE LA CORRUPTION SUIVANT LE CHIFFRE D'AFFAIRES (EN F CFA) DES ENTREPRISES.....	82
GRAPHIQUE 3.8. : INCIDENCE DE LA CORRUPTION SUIVANT LE NIVEAU D'INSTRUCTION DU CHEF D'ENTREPRISE.....	82
GRAPHIQUE 4.1. : COMPOSANTES DE L'IDH DU BENIN EN 2005	96
GRAPHIQUE 4.2. : COMPARAISON ENTRE IDH ET PIB/HAB. DU BENIN ET DE LA TANZANIE EN 2005.....	97
GRAPHIQUE 4.3. : COMPARAISON ENTRE PIB/HAB. DU BENIN ET DE QUELQUES PAYS EMERGENTS DE 1995 A 2005.....	98
GRAPHIQUE 4.4. : DISPERSION DES INDICES D'ESPERANCE DE VIE DES DEPARTEMENTS EN 2006.....	106
GRAPHIQUE 4.5. : DISPERSION DES INDICES D'INSTRUCTION DES DEPARTEMENTS EN 2006	107
GRAPHIQUE 4.6. : DISPERSION DES INDICES DE REVENU DES DEPARTEMENTS EN 2006.....	108

Liste des encadrés

ENCADRE 1.1. : INTERVIEW DE M. ODOUCHINAN LIAMIDI, GERANT DE L'ETABLISSEMENT DE FOURNITURES DE MATERIAUX DE CONSTRUCTION A POBE.	4
ENCADRE 1.2. : INTERVIEW D'UN CADRE DE LA CAISSE NATIONALE DE SECURITE SOCIALE (CNSS) AYANT REQUIS L'ANONYMAT.	7
ENCADRE 1.3. : INTERVIEW DE L'ABBE ANDRE QUENUM, DIRECTEUR DE LA CROIX DU BENIN	17
ENCADRE 1.4. : INTERVIEW DE M. SAMUEL CHAÏNOU, AGENT DE LA SBEE A POBE.....	18
ENCADRE 1.5. : LE CHEF DE L'ENTREPRISE FACE A LA CORRUPTION	31
ENCADRE 1.5. : LE CHEF DE L'ENTREPRISE FACE A LA CORRUPTION (SUITE)	32
ENCADRE 2.1. : CE QU'IL FAUT FAIRE CONTRE LA CORRUPTION DANS LES ENTREPRISES ET DANS L'ADMINISTRATION SELON RAPHIOU TOUKOUROU, PRESIDENT DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	44
ENCADRE 2.2. : EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES	47
ENCADRE 2.3. : EXPOSITION A LA POUSSIERE DE FARINE DE BLE.....	48
ENCADRE 2.4. : DESCRIPTION DE TROIS CAS CONCRETS DE DIALOGUES AYANT ABOUTI A DES ADAPTATIONS DE POSTES, DE TECHNIQUES OU DE RYTHMES DE TRAVAIL A LA PHYSIOLOGIE	49
ENCADRE 2.5. : TROIS CAS DE PROJETS DE CONSTRUCTION OU D'AMENAGEMENT ET DES MODIFICATIONS APORTEES AUX EQUIPEMENTS EXISTANTS SUITE A DES NEGOCIATIONS.	52
ENCADRE 2.6. : EXPOSITION AU BRUIT	59
ENCADRE 3.1. : FAUT-IL REMETTRE EN CAUSE LA DEFINITION DE L'ENTREPRISE AU BENIN ?.....	72
ENCADRE 3.2. : QUE FAIRE POUR EMPECHER LA CORRUPTION DANS L'ADMINISTRATION ET DANS LES ENTREPRISES? (TEMOIGNAGE D'UN CITOYEN AVERTI, EDOUARD HOUSSOU)	84
ENCADRE 3.3. : TEMOIGNAGES DE QUELQUES ACTEURS ECONOMIQUES.....	91
ENCADRE 3.4. : TEMOIGNAGE DE GUILLAUME ATIGBE, ANCIEN SECRETAIRE GENERAL DE LA CONFEDERATION DES SYNDICATS AUTONOMES.....	93
ENCADRE 4.1. : DIVERGENCES ENTRE LES STATISTIQUES DU BENIN ET LES DONNEES INTERNATIONALES	102
ENCADRE 5.1. : LES DIX PRINCIPES DE LA RSE SELON "GLOBAL COMPACT"	128
ENCADRE 5.2. : INTERVIEW DE M. JEAN BAPTISTE ELIAS, PRESIDENT DE L'OBSERVATOIRE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	129
ENCADRE 5.3. : QUE PEUT FAIRE LA PRESSE POUR LA PROMOTION DE LA RSE ?.....	133
ENCADRE 5.4. : UN MODELE D'APPEL D'OFFRES ET DE SOUMISSION POUR LE CONCEPT D'ECO-ENTREPRISE AU BENIN.....	134
ENCADRE 5.5. : LE PRINCIPE DE POLLUEUR-PAYEUR.....	135
ENCADRE 5.6. : COMMENT RENDRE LA COMPETITIVITE PLUS DURABLE ?	137
ENCADRE 5.7. : POURQUOI FAUT-IL EVALUER LA RESPONSABILITE SOCIALE DEL 'ENTREPRISE ?	138
ENCADRE 5.8. : LA CONCURRENCE SUR LES MARCHES N'INTEGRE PAS LA RSE.....	139
ENCADRE 5.9. : LE DIALOGUE SOCIAL EST ESSENTIEL DANS LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES.....	140
ENCADRE 5.10. : QUEL ROLE PEUVENT JOUER LES ORGANISATIONS DES CONSOMMATEURS POUR LA RSE AU BENIN ?.....	154

Liste des tableaux

TABLEAU 1.1. : ATTENTES DES PARTIES PRENANTES EN MATIERE DE LA RSE.....	20
TABLEAU 2.1. : EXPRESSION COLLECTIVE DES PROBLEMES INDIVIDUELS.....	54
TABLEAU 2.2. : OBJETS DE L'ACTIVITE DE NEGOCIATION.....	55
TABLEAU 2.3. : COMMENT LES EMPLOYEURS S'ACQUITTENT-ILS DE LEUR DEVOIR ?.....	56
TABLEAU 2.4. : REGARDS CROISES SUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET LES SYNDICATS.....	57
TABLEAU 2.5. : EVALUATION DE L'EXPOSITION AU BRUIT DANS UNE ENTREPRISE DE CIMENTERIE AU BENIN.....	59
TABLEAU 2.6. : INTENSITE GLOBALE DE L'ENGAGEMENT DE LA RSE.....	65
TABLEAU 2.6. : INTENSITE GLOBALE DE L'ENGAGEMENT DE LA RSE (SUITE).....	68
TABLEAU 3.1. : RESULTATS DE LA CLASSIFICATION DES COMMUNES SUIVANT L'INCIDENCE DE LA CORRUPTION.....	78
TABLEAU 3.2. : CLASSIFICATION DES COMMUNES SUIVANT L'INCIDENCE DE LA CORRUPTION.....	79
TABLEAU 4.1. : EVOLUTION DE L'IDH AU SEIN DE L'UEMOA ENTRE 1995 ET 2005.....	99
TABLEAU 4.2. : EVOLUTION DE L'IDH ET PIB/HABITANT DE QUELQUES PAYS ENTRE 1995 ET 2005.....	100
TABLEAU 4.3. : EVOLUTION DE L'IDH ET PIB/HABITANT D'AUTRES PAYS ENTRE 1995 ET 2005.....	101
TABLEAU 4.4. : EVOLUTION DE L'IDH DU BENIN SUIVANT LES SOURCES INTERNATIONALES ET NATIONALES.....	102
TABLEAU 4.5. : EVOLUTION DE L'ISDH ET DE L'IDH.....	103
TABLEAU 4.5. : INDICE DU DEVELOPPEMENT HUMAIN PAR DEPARTEMENT.....	104
TABLEAU 4.7. : REGROUPEMENT DES DEPARTEMENTS SELON L'IDH.....	105
TABLEAU 4.8. : ECART DE L'INDICE D'ESPERANCE DE VIE PAR DEPARTEMENT, PAR RAPPORT A LA MOYENNE EN 2006.....	106
TABLEAU 4.9. : ECART DE L'INDICE D'INSTRUCTION PAR DEPARTEMENT, PAR RAPPORT A LA MOYENNE EN 2006.....	107
TABLEAU 4.10. : ECART DE L'INDICE DU REVENU PAR DEPARTEMENT, PAR RAPPORT A LA MOYENNE EN 2006.....	109
TABLEAU 4.11. : INDICE SEXOSPECIFIQUE DU DEVELOPPEMENT HUMAIN EN 2006 PAR DEPARTEMENT.....	110
TABLEAU 4.12. : RESULTATS DE LA CLASSIFICATION DES COMMUNES SELON L'IDH.....	111
TABLEAU 4.13. : INDICES DE DEVELOPPEMENT HUMAIN (IDH) PAR COMMUNE EN 2006.....	113
TABLEAU 4.14. : INDICES DE DEVELOPPEMENT HUMAIN (IDH) PAR COMMUNE EN 2006.....	115
TABLEAU 4.15. : ECART DE L'INDICE DU REVENU PAR DEPARTEMENT, PAR RAPPORT A LA MOYENNE EN 2006.....	116
TABLEAU 4.16. : INDICES DE PAUVRETE MONETAIRE EN 2006.....	117
TABLEAU 4.17. : INDICES DE PAUVRETE MONETAIRE AU NIVEAU DEPARTEMENTAL EN 2006.....	119
TABLEAU 4.18. : INDICES DE PAUVRETE AU NIVEAU COMMUNAL EN 2006.....	120
TABLEAU 4.19. : INDICES DE PAUVRETE SELON LA TAILLE DU MENAGE.....	121
TABLEAU 4.20. : INDICES DE PAUVRETE SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION DU CHEF DE MENAGE.....	121
TABLEAU 4.21. : INDICES DE PAUVRETE SELON L'AGE DU CHEF DE MENAGE.....	122
TABLEAU 4.22. : INDICE DE PAUVRETE HUMAINE PAR DEPARTEMENT.....	122
TABLEAU 4.23. : RESULTATS DE LA CLASSIFICATION PAR RAPPORT A L'IPH AU NIVEAU DES COMMUNES.....	123
TABLEAU 4.24. : REPARTITION DES COMMUNES SELON LE NIVEAU D'IPH.....	123
TABLEAU 4.25. : CORRELATION IDH, IPH ET INCIDENCE DE LA CORRUPTION.....	124
TABLEAU A.1. : TAILLE DE L'ENTREPRISE.....	199
TABLEAU A.2. : CHIFFRE D'AFFAIRES DES ENTREPRISES AU BENIN.....	199
TABLEAU A.3. : PRINCIPALE BRANCHE D'ACTIVITES DE L'ENTREPRISE.....	200
TABLEAU A.4. : FORME JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE.....	200
TABLEAU A.5. : COMMENT VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE ETE ETABLIE ?.....	201
TABLEAU A.6. : PAYS OU SE TROUVE LE SIEGE.....	201
TABLEAU A.7. : VILLE DE L'ENTREPRISE AU BENIN.....	201
TABLEAU A.8. : TENDANCE DE LA CROISSANCE ANNUELLE DE L'ENTREPRISE SUR LES CINQ (05) DERNIERES ANNEES.....	202
TABLEAU A.9. : SEXE (DU PLUS HAUT RESPONSABLE DE L'ENTREPRISE).....	202
TABLEAU A.10. : PLUS HAUT NIVEAU D'INSTRUCTION DU RESPONSABLE DES ENTREPRISES.....	202
TABLEAU A.11. : RESPONSABLE DES ENTREPRISES AYANT TRAVAILLE POUR LE GOUVERNEMENT.....	202
TABLEAU A.12. : ENTREPRISES DOTEES D'UN CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	203
TABLEAU A.13. : ENTREPRISES DISPOSANT D'AUTRES STRUCTURES DE GESTION.....	203
TABLEAU A.14. : EXISTENCE D'ORGANE DE CONTROLE DANS L'ENTREPRISE.....	203
TABLEAU A.15. : EXISTENCE D'UNE DIRECTION EXECUTIVE DANS L'ENTREPRISE.....	203
TABLEAU A.16. : MODE DE DECISION AU NIVEAU STRATEGIQUE.....	204
TABLEAU A.17. : MODE DE DECISION AU NIVEAU OPERATIONNEL.....	204

Table des matières

Préface.....	v
Remerciements	vii
Sommaire	ix
Vue d'ensemble	
Responsabilité sociale, corruption et développement humain durable	xi
0.1. Problématique et historique de la responsabilité sociale des entreprises.....	xi
0.2. Etat et évolution de la RSE, de la corruption et du DHD.....	xii
0.3. Contraintes et engagements à la RSE.....	xvi
0.4. Stratégies pour inciter les entreprises à s'engager dans la RSE : le moyen terme et le court terme.....	xvi
0.4.1. A moyen terme.....	xvi
0.4.2. A court terme	xvii
0.4.3. Le dispositif stratégique	xix
Chapitre 1	
Problématique de la responsabilité sociale en rapport avec le développement humain	1
1.1. Fondements théoriques de la RSE	2
1.2. Concept de RSE, ses dimensions et ses caractéristiques	5
1.2.1. Définitions	5
1.2.2. Dimensions de la RSE	9
1.2.3. Eléments caractéristiques de la RSE	13
1.2.3.1. Dans la dimension interne	13
1.2.3.2. Dans la dimension externe	14
1.2.4. Parties prenantes de l'entreprise.....	16
1.3. Emergence de la RSE dans certaines institutions et à travers les continents.....	21
1.3.1. Emergence de la RSE dans certaines institutions.....	22
1.3.2. Emergence de la RSE à travers les continents.....	24
1.3.2.1. Emergence de la RSE en Amérique du Nord	24
1.3.2.2. Emergence de la RSE en Europe.....	25
1.3.2.3. Emergence de la RSE en Asie	25
1.3.2.4. Emergence de la RSE en Amérique Latine	25
1.3.2.5. Emergence de la RSE en Afrique	26
1.4. Problématique de la corruption et de l'éthique en entreprise et leurs relations avec le DHD.....	29
1.4.1. Nature et ampleur de la corruption dans le monde	29
1.4.2. Problématique de la corruption et de la RSE au regard du DHD	33
1.4.3. Questionnements.....	37
1.5. Compatibilité de la RSE avec l'économie libérale et avec la lutte contre la corruption.....	38
Chapitre 2	
Entreprises : situation des responsabilités sociales externes et internes	39

2.1. Responsabilité sociale externe de l'entreprise	39
2.1.1. Connaissance de la RSE par les entreprises	40
2.1.2. Perception des entreprises et de leurs parties prenantes.....	41
2.1.2.1. Perception de la notion de la RSE	41
2.1.2.2. Perception de la mission de l'entreprise	44
2.1.2.3. Perception de la formation du capital humain	46
2.2. Responsabilité sociale interne de l'entreprise.....	47
2.2.1. Dialogue social : quelle définition ?	47
2.2.2. Etat des lieux en matière de conditions de vie et de travail dans les entreprises au Bénin.....	50
2.2.2.1. Cadre institutionnel et juridique	50
2.2.2.2. Atouts et faiblesses du cadre institutionnel et juridique	51
2.3. Recours des entreprises au dialogue social et à la médecine du travail	54
2.4. Engagement des entreprises à la RSE et au DHD	58
2.4.1. Engagement général	58
2.4.2. Engagement dans le dialogue social	59
2.4.3. Engagement dans des actions philanthropiques	62
2.4.4. Publication de rapport sur la mise en œuvre de la RSE	62
2.4.5. Engagement aux normes internationales (normes de qualité)	62
2.4.6. Engagement dans la démocratie et les droits de l'homme	62
2.4.7. Engagement dans le développement du capital humain	63
2.4.8. Engagement dans la préservation de l'environnement.....	63
2.4.9. Engagement dans l'équité entre les genres.....	63
2.4.10. Engagement dans la bonne gouvernance	64
2.4.11. Engagement dans la lutte contre la corruption	64
2.4.12. Evaluation du niveau d'engagement des entreprises : Construction d'un indicateur synthétique d'engagement dans la RSE.....	64
2.5. Employeurs et employés ont un intérêt commun	69

Chapitre 3

Entreprises : entre corruption et responsabilité sociale.....	71
3.1. Types d'entreprises au Bénin	71
3.1.1. Structure des entreprises au Bénin	72
3.1.2. RSE et grandes entreprises au Bénin	75
3.2. Situation de la corruption au Bénin	77
3.2.1. Incidence de la corruption au Bénin	77
3.2.2. Influence de certaines caractéristiques de l'entreprise.....	80
3.3. Attitudes des entrepreneurs face à la corruption.....	83
3.3.1. Fondements sociologiques de la corruption.....	83
3.3.1.1. Poids de la tradition et influence du modernisme	83
3.3.1.2. Conséquences de la corruption	87
3.3.2. Perception de la corruption et ses différentes formes	88
3.3.2.1. Perception de la corruption	88
3.3.2.2. Différentes formes de corruption	89
3.3.3. Participation à la corruption par diverses parties prenantes	90
3.3.4. Promotion de la lutte contre la corruption.....	92
3.4. Place de la RSE dans les préoccupations des entreprises.....	94

Chapitre 4

Développement humain, pauvreté et corruption au Bénin.....	95
4.1. Etat et évolution du développement humain au Bénin.....	95
4.1.1. Situation et évolution au plan international.....	96
4.1.2. Situation et évolution au plan national.....	102
4.1.1.1. <i>Une évolution relativement faible de l'IDH.....</i>	102
4.1.1.2. <i>Persistance d'inégalités suivant le genre.....</i>	103
4.1.2. Existence d'une disparité entre les départements.....	104
4.1.2.1. <i>Indicateur Départemental de Développement Humain (IDDH).....</i>	104
4.1.2.2. <i>Sources des disparités entre les départements.....</i>	105
4.1.2.3. <i>Inégalité selon le genre entre les départements.....</i>	110
4.1.3. Au niveau communal.....	111
4.1.3.1. <i>Indicateur Communal de Développement Humain (ICDH).....</i>	111
4.1.3.2. <i>Disparités entre les communes en matière de développement humain....</i>	116
4.2. Situation et évolution de la pauvreté au Bénin.....	117
4.2.1. Aggravation de la pauvreté monétaire.....	117
4.2.2. Augmentation de la pauvreté humaine.....	122
4.3. Corrélation entre la corruption, la pauvreté et le développement humain.....	124
4.4. Plus d'accent sur les inégalités.....	126

Chapitre 5

Principaux déterminants de la RSE et stratégies pour réduire la corruption et promouvoir le développement humain.....	127
5.1. Bonne gouvernance et responsabilité sociale des entreprises.....	128
5.2. Déterminants de la RSE qui influencent l'éthique et le DHD.....	131
5.2.1. Connaissance de l'approche RSE et des meilleures pratiques.....	131
5.2.2. Réglementation.....	132
5.2.3. Pressions.....	133
5.2.4. Incitations.....	134
5.2.5. Vision.....	137
5.2.6. Caractéristiques de l'entreprise.....	138
5.3. Stratégie de responsabilisation sociale et environnementale des entreprises eu égard aux deux horizons d'action : moyen terme et court terme.....	140
5.3.1. A moyen terme.....	140
5.3.2. A court terme.....	143
5.3.3. Le dispositif stratégique.....	145
5.4. Recommandations.....	147
5.4.1. Par rapport à la lutte contre la corruption.....	147
5.4.2. Par rapport à l'enracinement du concept RSE dans les entreprises.....	150
5.4.2.1. <i>Réglementation.....</i>	150
5.4.2.2. <i>Pression.....</i>	151
5.4.2.3. <i>Incitations.....</i>	151
5.4.2.4. <i>Vision.....</i>	152
5.4.2.5. <i>Caractéristiques de l'entreprise.....</i>	152
5.4.3. Par rapport à l'internalisation du développement humain durable.....	153
5.5. S'inspirer des expériences réussies.....	154

Contributions Spéciales	157
Références bibliographiques.....	169
Statistiques	179
Lexique des termes clés	187
Autres annexes	191
A.1. Note méthodologique et limites de l'enquête	193
A.1.1. Sources et base de données mobilisées	193
A.1.2. Méthodologie de calcul des indicateurs	194
A.2. Démarche méthodologique de l'enquête.....	196
A.3. Code d'éthique et de moralisation des marchés publics (Bénin)	205
A.4. Instruments réglementaires	207
Sigles et abréviations.....	215
Liste des graphiques.....	216
Liste des encadrés	216
Liste des tableaux.....	217
Table des matières	218