

# Investissement dans le capital humain de PME dakaroises :

## Quelles pratiques en direction des salariés et des populations ?

Georges BIDI, Doctorant

Jimmy FEIGE, Maître de conférences

**CIRFAM**

**Université de Reims Champagne-Ardenne**

# RSE, PME et investissement dans le capital humain

- Développement durable, RSE et grandes entreprises / PME
- En Afrique, pratiques socialement responsables de multinationales : mécénat, DD (Simen et Ndao, 2013) ; et / populations : Bolloré, Total, Areva... (Daouda, 2014)
- RSE et PME africaine (Bidi et Feige, 2016)

**= Performance sociale et sociétale / Capital Humain**

# Intérêt et objectif de la recherche

Si en France les GE développent des pratiques RSE + indicateurs extra-financiers, qu'en est-il du changement organisationnel responsable et du pilotage en Afrique ?



**= Caractériser les pratiques RSE de trois PME implantées à Dakar (Sénégal) compte tenu de notre accès terrain**

Communication future

***= Comparer enseignements PME / grands groupes implantés à Dakar***

# Méthodologie de la recherche : cas étudiés <sup>(1/2)</sup>

	Secteur d'activité	Effectif	Personnes interrogées
<b>PME A</b>	Sécurité et incendie	65	Directeur général
<b>PME B</b>	Hôtellerie et restaurant	150	Président du conseil d'administration
<b>PME C</b>	Distribution de parfums et cosmétiques	4	Directeur général

# Méthodologie : Guide d'entretien (2/2)

1. Que signifie pour vous responsabilité sociale/sociétale des entreprises (RSE) ?
2. Quelles sont les pratiques responsables déjà mises en œuvre au sein de votre structure ?
3. Quelles pratiques responsables comptez-vous désormais développer ?
4. Quelles sont les conséquences des pratiques responsables pour votre organisation ?
5. Comment définir/caractériser le changement organisationnel responsable au sein de votre structure ?
6. Comment s'effectue ce changement organisationnel responsable : acteurs, pilotage et processus ?
7. Qu'est ce qui explique ce changement organisationnel responsable ?

# Enseignements (1/2)

Thèmes du guide	PME A	PME B	PME C
<b>Définition de la RSE</b>	Principe d'évaluation sociale et environnementale	L'entreprise doit intégrer dans son management et ses pratiques les préoccupations sociales et environnementales de ses salariés et de la société de manière globale	Non connue
<b>Pratiques développées citées</b>	Santé et éducation de la population, dialogue social interreligieux, formation du personnel	Implication et bien-être des salariés, santé et éducation de la population, préservation de l'environnement, participation au développement local	Recrutement local, bien-être des salariés et des populations environnantes, santé des salariés
<b>Pratiques à développer</b>	Formation du personnel et passage à l'énergie solaire	Bien-être du personnel, préservation de l'environnement et qualité des services	La priorité à la pérennité économique représente un obstacle quant au développement de nouvelles pratiques
<b>Conséquences des pratiques RSE</b>	Image de l'entreprise auprès du personnel et des populations	Bien-être du personnel et des populations	Prise en considération des salariés et engagement citoyen

# Enseignements (2/2)

Thèmes du guide	PME A	PME B	PME C
<b>Changement organisationnel responsable</b>	Engagement humanitaire, social et environnemental	Qualité, implication et diversification	Prise en considération des salariés et l'engagement citoyen quotidien
<b>Acteurs, pilotage et processus du changement organisationnel responsable</b>	Le directeur général oriente le changement organisationnel responsable. Quelques indicateurs existent : montant des primes décernées aux employés les plus engagés, montant des primes de performance et d'efficacité ; de la consommation ...	Le président du conseil d'administration impulse le changement organisationnel responsable. La direction générale est chargée de l'exécution. La PME dispose d'un seul outil de pilotage (la progression du chiffre d'affaires).	Le directeur général décide des actions à mettre en œuvre. Aucun outil n'est utilisé.
<b>Motivations du changement organisationnel responsable</b>	Volonté du directeur général de faire profiter le personnel et les populations des fruits de l'activité de l'entreprise	Impliquer davantage le personnel, mettre les populations dans de bonnes conditions et diversifier la clientèle	Implication et fidélité du personnel, confiance de la population

# Discussion /conclusion

## Principaux résultats et apports :

Les PSR des PME étudiées relèvent de l'investissement dans le capital humain interne (salariés) et externe (populations)

- Pratiques liées : culture locale et dialogue religieux/interreligieux

**= Elaboration d'un outil simple d'utilisation de comptabilisation du capital humain de la PME dakaroise et sénégalaise**

## Pistes futures :

- Analyser (plus) finement les pratiques développées / Performance globale
- Réflexion sur la taille socialement responsable de la PME au Sénégal
- Profils de dirigeants et caractéristiques organisationnelles
- Autres études sur échantillon plus important pour généralisation