



Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou



**Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de
Gestion**

Département des Sciences de gestion

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sciences de gestion

Option : Management Stratégique

Thème

***La problématique de la responsabilité sociale des
entreprises au Mali : état des lieux et perspectives***

Présenté par :

Coulibaly Almadane

Keita Moussa D

Dirigé par :

MR MAHMOUDIA MEHENNA

Soutenu devant le jury composé de :

Président : OUBAZIZ said : M.A.A. UMMTO

Examineur : MEZIAINI yacine : M.A.A. UMMTO

Rapporteur : MAHMOUDIA Mehenna : M.A.A. UMMTO

Année universitaire : 2020-2021

Remerciements

Nos plus vifs remerciements s'adressent à notre encadrant M. MAHMOUDIA Mehenna, pour avoir accepté de nous encadre, sa patience sa disponibilité et ses judicieux conseils qui ont alimenté notre réflexion.

Nous remercions l'ensemble des personnes ayant contribué à l'aboutissement de ce mémoire, merci à tous.

Nos remerciements vont également à l'adresse des membres de jury qui ont accepté d'évaluer ce modeste travail.

Dédicaces

Nous dédions ce travail :

A nos mamans, sans qui rien n'aurait pu être possible, merci du fond du cœur pour tout ce que vous avez fait.

A la Mémoire de notre père Mady dit Diatta et à tous ceux qui me sont chers.

Listes des Abréviations

AMO : Assurance Maladie Obligatoire

ANAM : agence National d'Assistance Médicale

ASSAFE : Association du Sahel d'aide à la Femme et à L'Enfance

BMS : Banque Malienne de Solidarité

BNDA : Banque Nationale de Développement Agricole

CAFO : Coordination des Associations et ONG féminines du Mali

CCA-ONG : Conseil de Concertation et d'Appui aux Organisations Non Gouvernementales

CANAM : Caisse Nationale d'Assurance Maladie

CMSS : Caisse Malienne de Sécurité Sociale

CSCOM : Centre de Santé Communautaire

CSREF : Centre de Santé de Référence

CSCR : Cadre Stratégique de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté

CSTM : Confédérations Syndicale des Travailleurs du Mali

DUDH : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

EDM : Energie du Mali

EIE : Etudes d'Impacts Environnementaux

ESG : Environnement Sociale et Gouvernance

FMI : Fond Monétaire Internationale

GIE : Groupement d'Intérêt Economique

GRI : Global Reporting Initiative

INPS : Institut National de Prévoyance Sociale

ISO : Organisation Internationale de normalisation

ITR : Institutions Techniques de Recherche

- MAEP** : Mécanismes Africain d'Evaluation par les Pairs
- OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement Economiques
- OHADA** : Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
- OIT** : Organisations Internationale du travail
- OMD** : Organisations Mondiales des Douanes
- ONG** : Organisation Non Gouvernementale
- ONU** : Organisation des Nations Unies
- OGD** : Organismes Gestionnaires Délégués
- PRODESS** : Programmes de Développement Sanitaire et Sociale
- PNPE** : Politique Nationale de Protection de l'Environnement
- PNA** : Plan National d'Adaptation
- PNUD** : Programme des Nations Unies pour le Développement
- RAMED** : Régime d'Assistance Médicale
- RNAE** : Rapport National d'Auto évaluation
- RSE** : Responsabilité Sociale des Entreprises
- UNTM** : Union Nationale des Travailleurs du Mali
- UTM** : Union Technique de la Mutualité

Liste Des tableaux

Tableau 1 :niveau et nature de la RSE..... 17

Tableau n°2 : Architecture de la norme ISO 26000.....47

Tableau n°3 : questions centrales et domaines d'actions de la RSE..... 50-53

Tableau n°4 : vision de la RSE par les employés 104

Liste des figures

FIGURE 1: DU DEVELOPPEMENT DURABLE -----	12
FIGURE 2 : PYRAMIDE DE RSE -----	18
FIGURE 3 REPRESENTATION DE PARTIE PRENANTE -----	20

Sommaire.

Remerciements	I
Dédicaces	II
Listes des Abréviations	III
Liste Des tableaux	V
Liste des figures	VI
Sommaire	7
Introduction générale.....	1
chapitre I : revue de la littérature sur la RSE	7.
Introduction	8
section 1 : Généralités sur RSE.....	9
Section 2 : Lien entre management et la responsabilité sociétale des entreprises	23
Conclusion du chapitre 1.....	32
chapitre II : Diagnostic de la pratique de la responsabilité sociale au Mali	34
Introduction du chapitre	35
Section 1 : Les engagements du Mali dans la RSE: la question de la gouvernance et de la transparence	36
Section 2 : Engagement environnemental du Mali via à la certification iso 2600 et aux accords internationaux.....	49
Conclusion du chapitre 2.....	68
chapitre III : la pratique de la RSE au Mali: illustration par le cas de deux entreprises.	69
Introduction du chapitre 3	70
section1: position et engagement du Mali dans la démarche de la RSE.....	70
Section 2 : cas des entreprises qui pratique la RSE au Mali	104

Section 3 : les résultats de la pratique de la responsabilité sociétale des entreprises au mali...	113
conclusion du chapitre 3.....	120
conclusion générale.....	122
Bibliographie.....	126
Table des matière	129

Introduction Générale

Introduction générale

Depuis quelques décennies les entreprises connaissent une pression croissante pour se conformer aux exigences et aux principes de la responsabilité sociale (RSE), quelle que soit leur taille et quel que soit le secteur d'activité.

D'un point de vue pratique la RSE porte sur la manière dont les entreprises gèrent leurs activités afin de produire un impact positif sur la société, elle se doit donc de surveiller de façon permanente l'évolution des marchés, l'évolution des concurrences et des technologies.

En effet, les activités des entreprises ont un impact environnemental considérable.

Les entreprises qui s'engagent dans une démarche de développement durable tentent de minimiser leur impact sur l'environnement. Cependant, elles représentent une source majeure de prélèvements de ressources naturelles et de rejets.

Les industries pétrolières et les usines chimiques ne sont pas les seules susceptibles de polluer l'environnement. Toutes les entreprises consomment des matières premières, de l'énergie, de l'eau, utilisent l'espace et rejettent des substances plus ou moins nocives et polluantes, à des degrés différents selon leur activité.

La performance d'une entreprise tient du respect de l'environnement et de sa capacité à s'y adapter. L'environnement rassemble tous les acteurs et les forces externes susceptibles d'affecter la façon dont elle développe ses échanges et ses marchés. Dans ce sens, nous distinguons le microenvironnement et le macro-environnement.

Le microenvironnement est composé des acteurs intervenant dans l'entourage immédiat de l'entreprise comme les fournisseurs, les concurrents, les intermédiaires, la clientèle, et divers types de publics.

Le Macro-environnement est composé de six dimensions dont la démographie, l'économie, les ressources naturelles, la technologie, le dispositif politico-légal et le contexte culturel.

Dans cet environnement, les entreprises qui n'intègrent pas les préoccupations sociales et environnementales dans leurs activités et leurs interactions avec les partenaires internes et externes encourent non seulement des risques financiers, mais aussi des risques immatériels susceptibles de peser à terme sur leurs résultats, leur réputation et leur légitimité.

Au-delà de l'aspect défensif, la RSE est considérée par les experts et les instances publiques (La Commission Européenne en particulier) comme un facteur de compétitivité. La prise en charge des problèmes sociaux, économiques et environnementaux par les entreprises comporte plusieurs avantages, telle qu'une bonne image, ce qui signifie que toute entreprise qui assume ses responsabilités sociales apparaît comme un citoyen modèle aux yeux des agents économiques (consommateurs, gouvernements, fournisseurs etc.). De plus, cette situation peut produire un effet positif sur ses relations avec d'autres organisations au sein de la société (tels les syndicats, la communauté et les investisseurs) et améliore sa rentabilité économique et financière.

Si l'entreprise améliore l'environnement dans lequel elle évolue, il en résultera une plus grande prospérité sur le long terme, entre autres, l'amélioration de la qualité de vie du personnel, un meilleur rendement, une augmentation de la productivité, un taux d'absentéisme très réduit, une diminution notable du renouvellement du personnel, etc...

Des nombreuses entreprises se sont rendu compte que la protection de l'environnement conditionne leur survie.

Les enjeux environnementaux sont vastes en l'occurrence :

- ✓ La consommation de matières premières : énergie, eau, ressources naturelles ;
- ✓ Le rejet de déchets dans la nature ;
- ✓ L'utilisation de l'espace ;
- ✓ Le respect des lois et réglementations.

Du point de vue managérial, l'entreprise est sensée maîtriser ces aspects et ce par la mise en œuvre des différentes pratiques managériales parmi lesquelles, nous citons :

- ✓ L'intégration de la préoccupation sociale environnementale dans la stratégie d'entreprise ;

- ✓ La mise en œuvre de différents systèmes de management responsable ;
- ✓ L'implication dans un système de responsabilité sociale environnementale (RSE) mise en place d'actions ponctuelles, et l'adoption de l'éco-conception.

Le concept de la RSE est un construit social dont le contenu évolue en fonction des préoccupations de la société et des rapports qu'elle peut entretenir avec les organisations productives.

Les gestionnaires le revendiquent et le font remonter aux années 1950 lorsque BOWEN.H¹ écrivait que les entreprises devraient intégrer la dimension sociétale dans leurs stratégies pour répondre aux exigences de la société.

Dans son livre vert 2001 la commission Européenne précise que « la plupart des définitions de la responsabilité sociale des entreprises décrivent ce concept comme l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leur activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ²»

En définitive, « La Responsabilité sociale est pratiquée de différentes façons d'un pays a un autre, elle dépend de plusieurs facteurs, comme la législation de chaque pays, le niveau de maturité syndicale, la culture, les pratiques managériales et leur développement et enfin le contexte économique et politique propre à chaque pays.

Dans le cas des entreprises Maliennes qu'elles soient publiques ou privées, grandes, moyennes ou petites, elles sont soumises à une série de pressions sociales, environnementales et économiques, nationales et internationales. Elles devraient appliquer une stratégie qui permettrait de transformer les contraintes en opportunités stratégiques proactives. Développer la RSE est le seul moyen pour les entreprises Maliennes de se rendre compétitives dans le tourbillon de la mondialisation

¹ Bowen. H social rresponsabilitie of the Businessman Aims 2005, p28

² Bruxelles commission des communautés européenne 2001-P35, web

Problématique de recherche

Pour les entreprises Maliennes la responsabilité sociale constitue un levier très important pour leurs pérennités. Vue sa valeur, son impact, sa relation avec le management, sa croissance et son évolution en vue de faire face aux grands défis des économies actuelles et contribuer au développement.

Dans ce postulat les entreprises Maliennes sont soumises à l'instauration de ce principe de développement durable pour la conservation du capital humain, environnemental et culturel du pays.

Dans cet ordre d'idées, notre réflexion s'inscrit autour de la problématique suivante :

Dans le contexte actuel, est ce que l'adoption de la démarche RSE par les entreprises Maliennes s'inscrit dans un mouvement stratégique volontariste ou plutôt déterminer par les nouveaux défis du management moderne ?

De cette question centrale découlent les sous questions suivantes :

- ✓ Pourquoi les entreprises intègrent-elle la RSE à leurs objectifs économiques, environnementaux et sociaux ?
- ✓ Envers qui l'entreprise devrait –elle éventuellement se sentir responsable ?
- ✓ Quel est le bilan des entreprises Maliennes dans cette démarche RSE ?

Afin de pouvoir répondre à ces questions posées nous avons choisi d'émettre les hypothèses suivantes :

Hypothèses de recherches

H1- les entreprises Maliennes développent des comportements socialement responsables mais déterministes.

H2 - Les pratiques de la RSE au MALI s'expliquent par sa politique de gestion des ressources naturelles à travers des différentes politiques nationales comme la politique nationale de la protection de l'environnement.

H3 -Les entreprises Maliennes exerce la RSE d'une façon implicite et/ou explicite à travers leur démarche managériale.

Objectif de recherche

Nous souhaitons en faisant cette recherche présenter sur le plan théorique et le cadre conceptuel de la responsabilité sociale en se référant aux différentes phases de son évolution d'une part, de présenter les dimensions de la RSE dans le management. D'autre part Sur le plan pratique nous essayerons d'explique le bilan de la pratique RSE au Mali et à la fin nous constaterons son impact sur l'économie et sur le développement durable.

Le choix du sujet

Le choix de ce mémoire a été motivé par divers raisons à savoir :

- La principale raison qui nous a poussés à choisir ce thème es d'ordre scientifique depuis l'apparition de la responsabilité sociale de l'entreprise jusqu'à aujourd'hui peu de recherches ont été consacrées en matière de la RSE au Mali ;
- Aussi, la pratique de la RSE devient de plus en plus indispensable pour l'entreprise et pour le bon fonctionnement de ses activités.

L'intérêt du sujet

De notre point de vue, l'intérêt du sujet est comme suit :

Comme futur manager, ce travail nous aidera à être confronté à la réalité du terrain, et cela nous permettra d'avoir une idée sur le monde de l'entreprise ce qui nous permettra de pouvoir géré notre future carrière.

Intérêt général

Après ce travail, l'importance de la pratique de la RSE au niveau national sera connue et servira peut-être de modèle.

L'intérêt académique

Le sujet à traiter va ouvrir l'esprit des autres chercheurs dans le domaine de recherche.

Méthodologie de recherche

Afin de bien mener notre étude, nous nous sommes basés sur la méthodologie de recherche documentaire, hypothético-déductive et l'illustration par les deux cas pratiques de deux entreprises Maliennes qui ont adopté le concept au sein de leur entreprise.

La recherche documentaire :

- Nous a permis de comprendre les différents concepts liés à la RSE à travers la consultation des ouvrages, thèses, mémoire, articles de revues et sites d'internet.
- Quant à illustration par les deux cas pratiques et la consultation des source vérifiables nous avons diagnostiqué la pratique de la RSE au Mali et l'engagement du Mali dans la protection de l'environnement.

Rédaction de mémoire

Afin de répondre à la question principale, nous avons structuré notre travail de recherche en trois chapitres :

Le premier chapitre est consacré à la définition des concepts clés, des fondements théoriques de la RSE, le lien entre le management et la RSE, les rôles et les apports de la RSE dans le Management des entreprises ;

- Le deuxième chapitre présente en première lieu la relation entre le Mali et les institutions internationales en matière de gouvernance et de transparence et en seconde partie l'engagement environnementale du Mali via à la norme ISO 26000, et aux internationale par le cas de la CEDEAO ;
- Et le troisième chapitre illustre les pratiques de la RSE au Mali à travers deux cas d'entreprise qui travaille dans le domaine et ce par l'analyse et la synthèse des résultats obtenus grâce aux études documentaires.

Chapitre I :

*Revue de littérature sur la
problématique de la responsabilité
sociale de l'entreprise (RSE)*

Introduction

La question du rôle de l'entreprise dans la société est une intégration récurrente, en premier lieu avec l'industrialisation, la mondialisation et enfin l'actuelle globalisation, avec le rôle social de l'entreprise, qui prend son ampleur et sa pertinence.

La responsabilité sociale des entreprises est une notion très répandue sur le plan international, aussi bien dans les pays développés que dans les pays sous-développés.

Constituant depuis quelques années un chantier dans lequel l'innovation sociale et économique sont en plein développement. Ainsi, les entreprises qui y pratiquent sont amenées à jouer un rôle qui dépasse le cadre de leur activité économique, en participant au bien de la société.

A cet effet, la RSE apparaît comme un outil potentiel susceptible de peser sur les développements futurs du capitalisme international, ainsi qu'une tentative des réponses à la double crise de légitimité des entreprises, la RSE se donne le dessein de réconcilier d'entreprise et citoyen, business et moral, en alliant satisfaction des besoins humains et conservation des ressources naturelles, développement économique et équité sociale à court terme et avenir.

Aujourd'hui plus que jamais la littérature sur la RSE de l'entreprise est très abondante raison pour laquelle nous avons pris la partie appréhender du concept de la RSE de manière globale et transversale en fin de tenter d'acquérir une vision d'ensemble du phénomène.

A travers ce présent chapitre nous mettons l'accent sur la notion de la RSE pour se faire dans une première section nous évoquerons son historique, sa définition ainsi que ses fondements théoriques.

La Deuxième section consiste sur le lien entre le management des entreprises et la problématique de la RSE, la définition du management et son rôle dans le management.

Section 1 : Généralités sur la RSE

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est un concept qui est devenue ces derniers temps, l'une des grandes préoccupations de nos sociétés, en effet c'est un élément marquant de la stratégie de l'entreprise, nécessaire à leur image et à leur survie.

La RSE consiste, pour une entreprise, à intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans ses activités opérationnelles et dans la stratégie de management quelle met en place.

Il s'agit également pour une société d'interagir avec les parties prenantes (clients, fournisseurs, employés ...) afin d'intégrer ces préoccupations dans leurs relations.

Dans cette première section nous allons présenter un rappel historique sur la RSE (la genèse ; l'évolution ; les principales définitions de la RSE) et ensuite expliquer les dimensions de ce dernier.

1.1. Genèse de la responsabilité sociale de l'entreprise

Contrairement à une idée reçue qui voudrait faire d'elle un nouveau paradigme ou une mode managériale, l'idée de RSE est relativement ancienne et trouve ses fondements dans des pratiques d'entreprise vieilles de plus d'un siècle outre-Atlantique³.

Dans de nombreux pays européens tels que la France, sa résurgence contemporaine capitalise sur une tradition de paternalisme économique.

Cependant, le développement comme concept académique est plus récent, et on attribue en général à Howard R Bowen⁴ le titre de « père fondateur » de la RSE. Son ouvrage de 1953, intitulé « *Social responsibilities of the Businessman* », constitue l'un des premiers efforts systématiques d'analyse des discours et des comportements liés à la responsabilité sociale.

Cet ouvrage témoigne de l'ancrage religieux de la RSE et marque l'entrée de cette notion dans le champ académique.

³Jean-pascal. G, Jacques. I (la responsabilité sociale de entreprises) 3^{ième} édition 2012, p7

⁴ Ibid.p7

Depuis cette période, la RSE suscite des controverses relatives aux dangers politiques liés à un engagement de l'entreprise au-delà de ses prérogatives économiques et s'impose comme un concept « par essence contesté ».

La responsabilité sociale est constituée en doctrine structurant les discours et pratiques des hommes d'affaires américains entre la fin du XIXe siècle et le début du XXe siècle, durant la seconde révolution industrielle. Elle s'inscrit dans une tradition de philanthropie corporative qui répond tout autant à une inspiration religieuse protestante (sauver son âme dans l'au-delà) qu'à des enjeux pratiques (fixer une main-d'œuvre compétente) ...

Le terreau idéologique sur le lequel se construit la notion de responsabilité sociale s'enrichit alors sur des notions d'intérêt et de service public, et il devient clair dans les milieux d'affaires qu'une meilleure prise en compte de l'opinion dans la conduite d'entreprise s'impose désormais.

Pendant les années 1920, la doctrine de la responsabilité sociale se consolide avec la notion de trusteeship (les fonctions administrateurs) qui stipule que les personnes mandatées pour gérer le bien d'autrui doivent exercer cette fonction comme s'il s'agissait de leur bien propre⁵.

1.2. L'évolution de la RSE

Responsabilité sociale des entreprises n'est aucunement un concept nouveau, même s'il portait des dénominations différentes de par le temps.

- **A l'aube du 19^{ème} siècle** et du développement industriel des grandes entreprises, marquée par la prise de conscience et le développement d'une certaine éthique chez les dirigeants, une éthique consacrée généralement par des actions philanthropiques teintées de religiosité. La conjoncture géopolitique de l'époque et les différentes guerres ayant eu lieu a marqué un relatif coup d'arrêt à l'évolution de ce paradigme.

⁵ Jean-pascal. G, Jacques. I (la responsabilité sociale de entreprises), 3^{ème} 2012, p7

- **Dès les années 1950**, la reprise de ce mouvement et ce sont en effet des auteurs américains qui ont forgé le concept de RSE en partant de postulats religieux et éthiques et les résultats des actions philanthropiques.

La RSE est ainsi un concept d'origine américaine d'inspiration religieuse et paternaliste.

- **En 1953** Le Howard BOWEN⁶, un pasteur protestant à la demande de l'église, publie « Responsabilité of the business man ». Il est le premier à utiliser le terme « Corporate Social Responsibility », traduit par la suite « responsabilité sociale de l'entreprise ». Dans son ouvrage, Bowen insiste sur la contribution essentielle de l'entreprise au renforcement des valeurs portées par le rêve américain. Il rejoint ainsi l'éthique protestante du travail qui veut que le bon entrepreneur se comporte en père de famille, au sens du paternalisme, gérant ses profits de manière responsable, économe et sans ostentation. L'entreprise est alors perçue comme un acteur social à part entière, qui s'investit dans une mission envers la société au sens large. Cet ouvrage a posé les jalons de la RSE et a marqué son avènement.
- **En 1970**, Milton Friedman⁷, un des économistes les plus influents du XXème siècle, écrivait que « La responsabilité sociale des entreprises est d'augmenter leurs profits ». Ce point de vue était alors représentatif du scepticisme général régnant à l'époque.
- **Dans les années 1980**, une autre vision de l'entreprise émerge et de nombreuses études ont vu le jour considérant que l'entreprise n'est pas seulement responsable devant les propriétaires du capital mais devant l'ensemble de ses employés, fournisseurs, clients, territoires à l'instar de celle FREEMAN⁸ en 1984 et la théorie des parties prenantes développée en 1999 par CAROLL A B⁹.

⁶ Howard Bowen, cité par Ait Hamou Salem (l'apport de la responsabilité sociale d'entreprise dans le développement de la performance de l'entreprise), mémoire de science de gestion, Ummto, 2019.p10

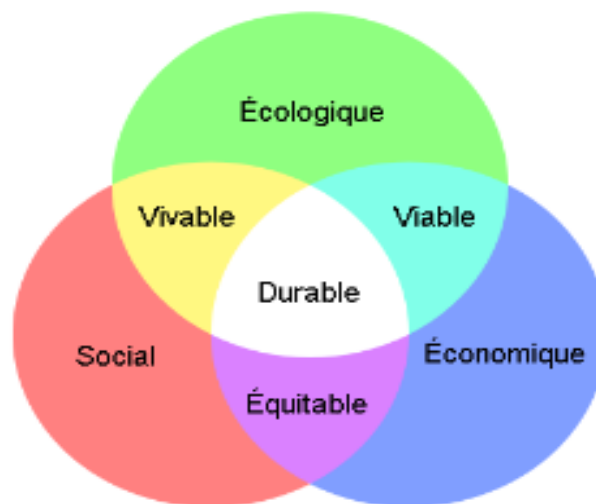
⁷ Milton Friedman, cité par Ait Hamou Salem, Op Cit.p10

⁸ Freeman, cité par Ait Hamou Salem, Op Cit. P10

⁹ Caroll A.B, cité par Ait Hamou Salem, Op Cit. P10

- **En 1987**, dans le rapport des Nations Unies « Notre avenir à tous », dit rapport Brundtland¹⁰, le concept de développement durable fit sa première apparition lors de la commission mondiale sur l'environnement et le développement durable. Le développement durable est alors défini comme « un développement susceptible de satisfaire les besoins de la génération actuelle sans compromettre la possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs ».
- **En 1992**, tenue du deuxième sommet de la Terre à Rio de Janeiro qui fut l'occasion pour 173 chefs d'Etats de prendre des décisions en matière d'environnement. Cette conférence donna lieu à l'adoption de la convention de Rio et à la mise en place de l'Agenda 21 (Programme d'action pour le 21ème siècle orienté vers le développement durable). Ce dernier a pour but de lutter contre la pauvreté et les exclusions sociales, de produire des biens et des services durables et de protéger l'environnement.

Figure 1: schéma du développement durable



Source : Villiam. A (conférences sur le développement durable, Lille),1993.

Le développement durable repose sur trois piliers fondamentaux : l'environnement, l'économie et le social et se situe à l'intersection de ces trois sphères.

- **Dans les années 1990**, en Europe, la RSE a connu un gain d'intérêt suites aux actions entreprises par des organisations de la société civile à l'encontre des entreprises

¹⁰ Brundtland, cité par Ait Hamou Salem, Op Cit.p10

coupables de torts sociaux ou encore environnementaux. Ce concept a alors été considéré comme la contribution des entreprises au développement durable et la résultante des attentes d'une société civile de plus en plus informée et mondialisée d'une part, et d'autre part de la réponse des entreprises soucieuses de cultiver leur bonne image de marque.

Depuis de nombreux cadres normatifs nationaux et internationaux ont vu le jour et fournissent des recommandations communes à l'ensemble des entreprises afin de respecter et promouvoir cette responsabilité sociale. On peut citer :

- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales ;
- La Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale ;
- Le Pacte Mondial des Nations-Unies
- Les lignes directrices ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des organisations.
- Et les principes directeurs de l'ONU relatifs aux droits de l'Homme et aux sociétés transnationales.

Notons que si les organisations internationales (ONU, OCDE, OIT) sont à l'origine de textes fondateurs pouvant servir de référentiels aux entreprises souhaitant mettre en place une stratégie RSE, elles ne disposent pas d'un pouvoir de contrainte, laissant pour l'essentiel au bon vouloir des entreprises le soin de décider de l'application de ceux-ci (soft law ou autorégulation).¹¹

- **Dans les années 2000** Global Compact pacte mondiale lancé par L'ONU Invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence dix principes :
- Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif au droit de l'homme ;
- Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complice de violation des droits de l'homme ;

¹¹ Ait Hamou, Salem (l'apport des pratiques de la RSE dans le développement de la performance de l'entreprise Cas d'Electro-Industries Ex ENEL, UMMTO, 2019, p 10-12.

- Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- Les entreprises ont contribué à l'abolition effective du travail des enfants ;
- Les entreprises sont invitées à contribuer à élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche des précautions aux problèmes touchant l'environnement ;
- Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de la technologie respectueuse de l'environnement ;
- Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ces formes y compris l'extorsion et les pots de vin¹².

1.3. Définition de la Responsabilité Sociale des Entreprises

La RSE est un concept large qui regroupe une variété de définitions, qui représentent une tentative de comprendre, de délimiter et de recommander les devoirs et les responsabilités des entreprises qu'elles soient privées ou publiques.

En effet, la RSE s'efforce de rendre compte de l'exercice par les entreprises d'une responsabilité vis à vis des différents groupes avec lesquelles elles interagissent. Souvent désignés sous le terme de parties prenantes ou stakeholders et qui se situent au-delà de leurs strictes obligations, techniques, légales et économiques¹³.

- Selon l'économiste le plus connu dans l'histoire moderne de la RSE, celui que l'on considère être « le père fondateur du concept est Howard Bowen¹⁴ en (1953), définit la RSE comme étant « l'obligation des hommes d'affaires de suivre les politiques, de

¹² <https://rse.cgem.ma>, consulté le 6/6 /2021.

¹³ Freeman, cité par Ait Hamou Salem, Op Cit.

¹⁴ BOWEN Howard, Social, Responsibilities of the Businessman, New York, Harper & Brothers, 1953, p 6

prendre les décisions et de suivre les lignes de conduite répondant aux objectifs et aux valeurs qui sont considérés comme désirables dans notre société ».

- **Pour Igalens. J¹⁵** : la RSE est une intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises, a leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes internes et externes (actionnaires, personnels, clients, fournisseurs, partenaires) et cela afin de satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables et investir dans le capital humain et l'environnement.
- **La commission européenne**, définit la RSE comme « intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenants »¹⁶.
- **CAROLL A (1979)¹⁷** a défini la RSE comme « un ensemble d'obligation de l'entreprise vis-à-vis de la société ». Ici l'auteur distingue quatre types d'obligations : économiques (être profitable, fabriquer des produits respectant des normes de qualité et de sécurité, etc.), légales (respecter les lois et les réglementations), éthiques (agir conformément à des principes moraux partagés au sein de la société), philanthropies (agir avec bienfaisance et charité).

La définition de CAROLL A B¹⁸, considérée comme fondatrice des approches théoriques de la RSE, a été affinée par WOOD D J¹⁹ (1991) qui précise trois niveaux de responsabilité pour l'entreprise qui sont :

- La responsabilité de l'entreprise en tant qu'institution sociale : l'entreprise dispose d'une légitimité accordée par la société c'est à dire qu'elle doit utiliser son pouvoir économique, qui découle d'exercice de cette légitimité dans un sens favorable aux attentes de la société, au risque de perdre ce pouvoir ;

¹⁵ Igalens J et autre, << la responsabilité sociale de l'entreprise : comprendre, rédiger le rapport annuel>> édition d'organisation, paris, 2002, p.15.

¹⁶ Commission européenne, << promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises>>, le livre vert, p 08.

¹⁷ Ibid.p4

¹⁸ Ibid.p5.

¹⁹ Wood D.J.(Corporate Social performance Revisited) Academy of Management journal,1991.

- La responsabilité en termes de conséquences de ses activités : ce sont les conséquences au niveau de ses parties prenantes concernés soit directement ou indirectement par les décisions de l'entreprise ;
- La responsabilité individuelle et morale des dirigeants et des managers : Ils doivent utiliser leur pouvoir discrétionnaire au service de la responsabilité sociétales de l'entreprise, dans le choix des stratégies de l'entreprise et dans les moyens de mettre en œuvre ces stratégies.

L'approche de WOODD J (1991) et celle de CAROLL A.B (1979) sont complémentaires. Car chacune des formes de responsabilité proposées par CAROLL (économiques, légale, éthique et philanthropique) peut être déclinée selon les trois niveaux définis par WOODD

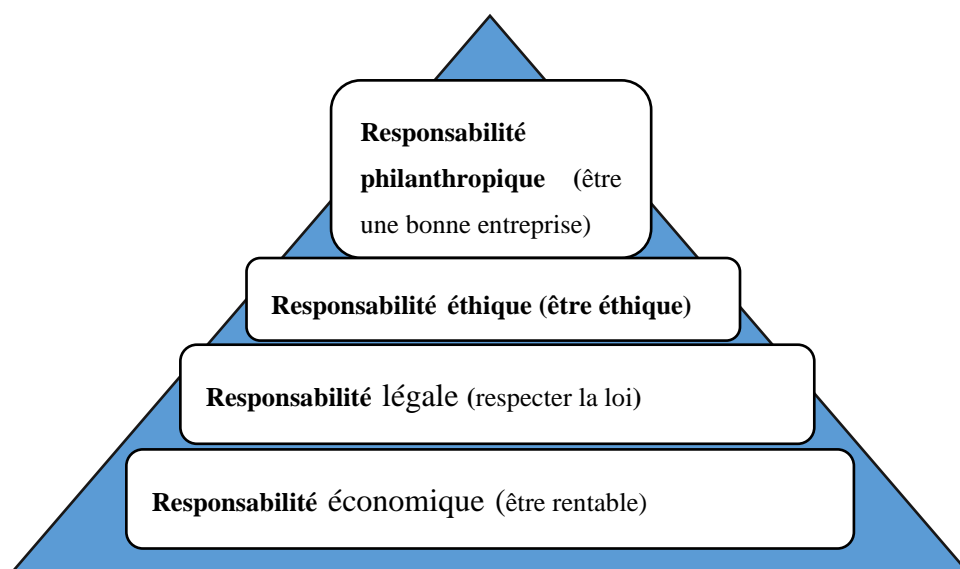
Tableau n °1 : niveaux et nature de la RSE

	Niveau Institutionnel	Niveau Organisationnel (Activité)	Niveau individuel
Responsabilités Economiques	Produire des biens et services, offrir des emplois, crée de la richesse pour les actionnaires	Le prix des biens et services reflètent les vrais coûts de production et intègrent toutes les externalités	Produire de façon écologique, utiliser des technologies non polluantes, réduire les coûts en favorisant le recyclage
Responsabilités Légales	Respecter les lois et la réglementation. Ne pas faire de lobbying.	Œuvre pour des politiques publiques en défendant des intérêts « éclairés »	Tirer profits des instructions réglementaires pur innover dans les produits ou les technologies
Responsabilités Éthiques	Suivre des principes éthiques fondamentaux (Ex : Honnêteté)	Fournir des informations précises et complètes pour accroître la sécurité d'utilisation au-delà des conditions légales	Développer l'information d'utilisation pour des usagers spécifiques et la promouvoir comme un avantage produit
Responsabilités Discrétionnaires	Agir comme un citoyen modèle dans tous les domaines : Au-delà des réglementations et des règles éthiques. Rendre une partie du chiffre d'affaires à la société	Investir les ressources de l'entreprise Dans des actions charitables en rapport avec le premier et le second cercle de l'environnement social de l'entreprise	Choisir des investissements charitables qui soient rentables en termes de résolution de problèmes sociaux (application de critères d'efficacité

Source : MOURAD A, THIERRY J « La représentation de la responsabilité sociale des entreprises une confrontation entre les approches théoriques et les visions managériales », AIMS 2005, p 06.

Selon CAROLL A (1979), il existe quatre catégories de responsabilités que l'entreprise doit assumer et qui sont représentés sous forme de pyramide et classées par ordre d'importance.

Figure 2 : pyramide de RSE



Source : CAPRON.M (la responsabilité sociale de l'entreprise), édition la découverte, paris, 2007.p36.

Chacun de ces niveaux dépend de celui qui le précède : d'abord la satisfaction des deux premières (responsabilité économique et responsabilité juridique ou légale) est exigée de la part de la société, celle du troisième est attendue, celle du quatrième est désirée par la société. Le découpage en quatre niveaux de responsabilités, hiérarchisée en fonction d'un critère privilégiant l'économie, ne rend certainement pas compte de la complexité de l'exercice de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Il ignore en particulier les interactions existantes entre les différents niveaux (par exemple, effets bénéfiques d'un comportement philanthropique sur les résultats économiques) et les arbitrages, parfois douloureux, entre les réalisations sociales et la recherche de performance économique.

En outre, il apparaît discutable de soumettre le respect des obligations légales à la réalisation du profit. Ces niveaux, croisés avec les différents groupes de parties prenantes,

peuvent servir de référence pour définir les différentes catégories de performance sociétale à évaluer.

Enfin, à travers toutes ces différentes définitions, nous pouvons conclure que la RSE est fondée sur le principe que les entreprises prennent des engagements, afin améliorer leurs performances sociales et environnementales et au-delà des obligations légales.

Il est souhaitable que des initiatives volontaires soient prises pour une meilleure prise en compte des préoccupations sociales et environnementales.

1.4. Théorie des parties prenantes

La théorie de la partie prenante trouve son origine dans les travaux de Dodd²⁰ (1932) et BERNARD (1938). Ils expriment la prise en compte des intérêts de chacun en vue de maintenir une coopération bénéfique entre les différents acteurs évoluant autour de l'entreprise.

L'objectif est d'inscrire la relation avec les parties prenantes dans la durée pour assurer la performance. En 1963, le terme apparaît clairement pour la première fois dans une communication réalisée au sein du Sandford Research Institut.

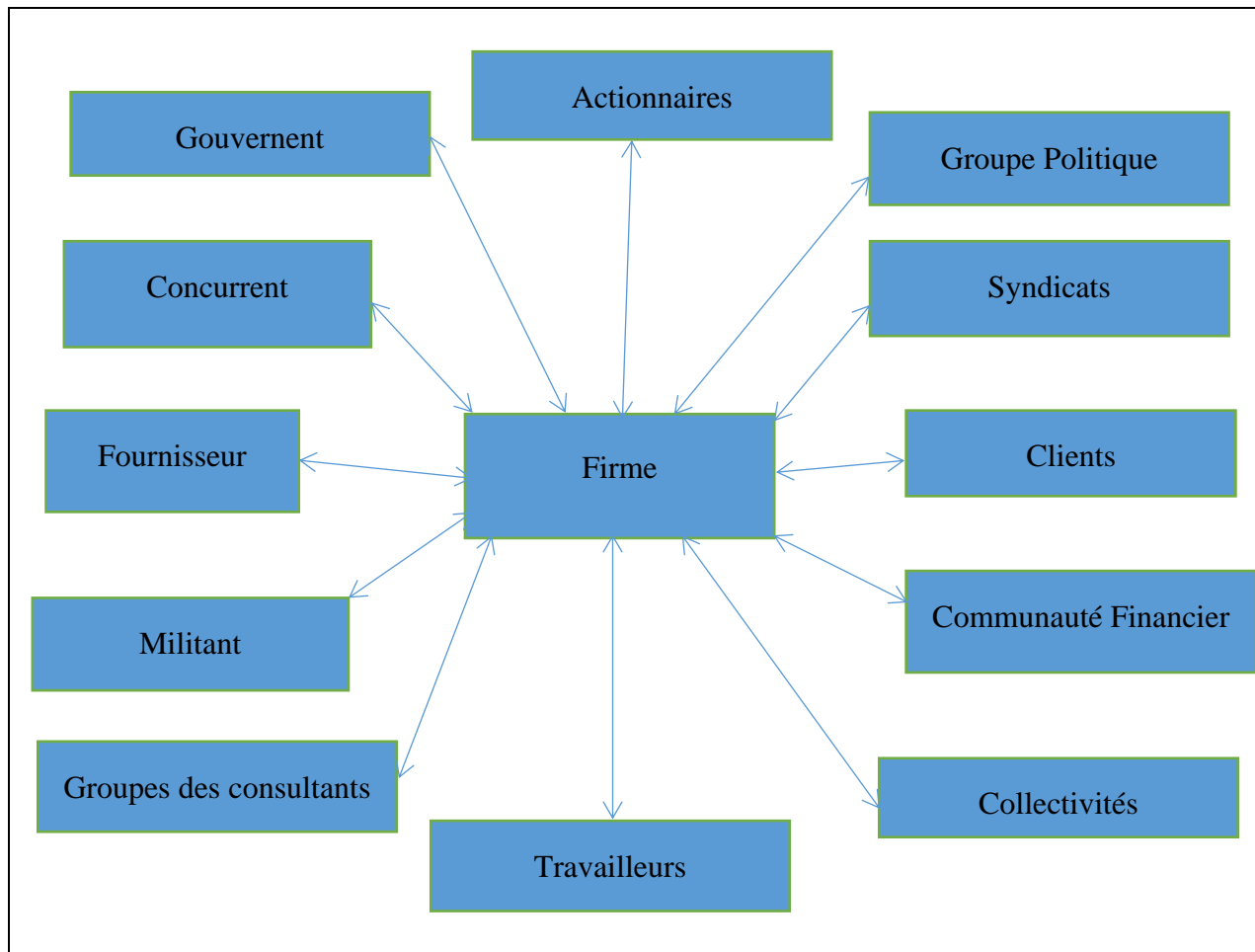
L'ouvrage fondateur exposant la théorie des parties prenantes est « Stratégie management : stakeholder approach » de E.D. FREEDMAN²¹ en 1984, selon l'auteur le but de l'entreprise est de répondre aux besoins des parties prenantes. la définition large inclut tout groupe ou individu qui peut affecter l'entreprise ou être affecté par elle.

A contrario, dans cette analyse les acteurs qui peut affecter l'entreprise et ceux qui ne pas affectés par celle-ci ne sont pas considérés comme de partir prenantes.

²⁰Dodd, cité par Magalie Garnier, Emmanuelle J, (mise en place d'une démarche RSE) Mémoire MBA-RH, université paris Dauphine, 2010, p20.

²¹ Freedman.E. D cité par Magalie G, Emmanuelle J, Op cit. P20.

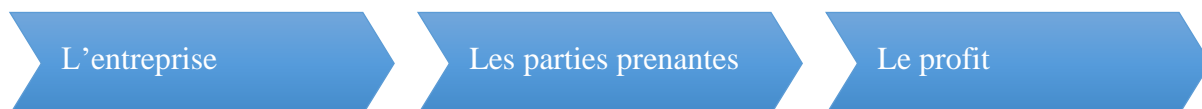
Figure n°3 : représentation de partie prenante



Source : Magalie Garnier, Emmanuelle J (Mémoire RH10, démarche RSE), paris Dauphine,2010 p21.

E.D Freeman considère le profit comme étant une conséquence de l'activité de l'entreprise et que la prise en compte des parties prenantes génère du profit, contrairement à M. Friedman.

La vision d'**E.D. Freeman** repose sur trois principes :



- L'entreprise doit identifier les interlocuteurs pertinents et considérer les parties prenantes comme des individus avec un nom et un prénom.
- L'entreprise doit les interroger dans son processus de décision pour prendre en compte leurs besoins.
- L'entreprise doit trouver un compromis avec les parties prenantes lorsque les avis divergent

E.D Freeman considère la RSE comme un levier permettant de concevoir de nouvelles façons de créer de la valeur et stimuler l'innovation²².

1.5. Les dimensions de la RSE :

Une entreprise responsable doit viser la prospérité économique en tenant compte la qualité de l'environnement et la cohésion sociale à travers son fonctionnement et ses pratiques de gestion. La RSE, selon l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des entreprises, tout comme le développement durable se base sur trois axes principaux²³.

- **Economique** : Malgré la prise en charge des contraintes écologiques et sociales, la RSE n'a pas oublié le fait que la performance financière « classique » reste le facteur clé de la réussite et de la pérennité de l'entreprise. Cependant la RSE essaye d'améliorer la dimension économique en incitant les entreprises à respecter les principes de saine concurrence (absence de corruption, d'entente, position dominante) nous pouvons constater qu'être responsable c'est aller au-delà des obligations légales, être en relation avec la société et prendre en compte toutes ses parties prenantes.
- **La dimension sociale** de la RSE vise à analyser les conséquences sociales de l'activité de l'entreprises sur l'ensemble de ces parties prenantes : employé (condition de travail, niveau de rémunération, non-discrimination ...), fournisseur, client (sécurité et impact

²² Freeman, cité par Magalie Garnier, Emmanuelle 00J, Op Cit.p20.

²³ www.orse.org consulté 20/8/2021

psychologique des produits), communauté local (nuisance, respect des cultures) et la société en général²⁴.

- **Environnemental** : il constitue l'élément de base de la RSE. Son rôle consiste à étudier l'impact de l'entreprise et de ces produits sur environnement tel que la production de déchets et l'émission polluante. Il cherche à trouver un certain équilibre entre l'activité de l'entreprise et le maintien des écosystèmes.

²⁴ Cité par BENYEDDER. M, (la RSE) Revue Multidisciplinaire sur emploi le syndicalisme et le travail.2009, Vol 4, p84.

Section 2 : Lien entre management et la responsabilité sociétale des entreprises

La responsabilité sociale et environnementale est pensée comme la transposition du développement durable au sein de l'entreprise, ce qui démontre qu'elle a un champ d'action bien plus vaste et large que celui qu'on lui prédit comme résultant d'une démarche volontaire des entreprises.

Les grandes multinationales, les petites PME, incluant cette démarche dans le cadre d'un avantage concurrentiel, la RSE demeure aujourd'hui un élément à part entière de l'organisation de l'entreprise, mais les entreprises ont-elles réellement intérêt à investir sur ce nouveau mode de management même si à première vue paraît bénéfique.

2.1. Un contexte contraignant

Les contextes dans lesquels les entreprises sont obligées d'envisager la mise en place d'une stratégie de RSE est la notion de légitimité sur le marché, la pression des parties prenantes, puis la réglementation et le coût de la RSE qui sont moins contraignantes pour une entreprise qui souhaite adopter une stratégie de RSE.

La légitimité sur le marché est la principale contrainte qui s'impose aux entreprises à nos jours vis à vis de la RSE et du management stratégique, la nécessité d'adopter des pratiques sociales et environnementales responsables. Pour obtenir une légitimité sur leur marché et obtenir l'adhésion de leurs parties prenantes.

Car de nos jours la RSE est indispensable pour l'adaptation aux évolutions de l'environnement, (la mondialisation et la libéralisation du commerce au détriment des aspects humains et sociaux, condition des travail , délocalisation , les développement , des injustices , des inégalités, des scandales financiers), et des dégâts écologiques et sociaux ont engendrés une nécessité de normaliser le capitalisme aux yeux de l'opinion publique pour restaurer la confiance et réduire les externalités négatives de la libéralisation de l'économie .

Les firmes sont interpellées et font l'objet de contestation des revendications de critiques voir boycotté c'est de lors leur irresponsabilité sociétale qui est mise en avant.

Face aux effets sociaux et environnementaux des pratiques des firmes internationales dénoncés par de nombreux acteurs et organisations de la société civile.

Les entreprises ont été amenées à s'imposer des contraintes et à compenser les conséquences néfastes de leurs activités.

La RSE est un outil qui permet à une organisation d'exister sur le marché C'est ce qui pousse les entreprises à adopter une démarche de la RSE et la gestion des risques, il s'agit d'assurer et de mettre en œuvre un dispositif visant au mieux à prévenir les sinistres, au pire et réduire l'incidence.

La gestion et la prise en compte des risques (sociaux, environnementaux, et financiers) est essentielle pour la survie à long terme de l'entreprise.

Car elles permettent à l'entreprise de mieux prévenir le risque lié à son activité, déterminer la valeur de l'entreprise, augmenter le degré de confiance que les parties prenantes lui accorde, mieux valoriser leur image, d'obtenir des gains économique et financière, d'accélérer l'adoption de l'entreprise à la réponse aux nouvelles demandes sociétales, les messages culturels offrent par rapport aux risques de contestation qu'elle couvre vis à vis des parties prenantes.

La justification et la motivation d'une démarche stratégique est appréhendé comme une recherche de compensation et d'amélioration des pratiques.

Les motivations sont multiples :

- Une réponse à la pression des acheteurs ou donneurs d'ordre il s'agit alors d'une stratégie d'accès au marché.
- D'ordre aux réactives c'est à dire l'utilisation d'une stratégie de communication pour redonner image de l'entreprise ou redonner la confiance perdue lever la suspicion et jouer le jeu de la transparence de leurs activités et des informations qu'elle communique.
- D'ordre proactives il s'agit d'une tentative de la part des entreprises et faire la preuve de leur capacité à produire elle-même ces règles encadrant leurs actions c'est à dire une mise en place d'une légitimité d'autorégulation et ainsi limité L'intervention publique en réaffirmant les caractères volontaire et unilatéral des politiques RSE des

entreprises tout en renforçant leurs pouvoirs dans différents rapports (rapport salarial, rapport de concurrence et rapport de l'Etat).

L'amélioration de ces pratiques fait que la RSE est vue comme un avantage concurrentiel, un moyen de justification, un moyen d'élargissement des rôles sociaux pour les entreprises.

Donc on voit que la RSE permet à l'entreprise de légitimer son existence et ses activités sur le marché.

Nous allons voir que cela ne serait possible sans l'implication de la partie prenante

2.2. L'implication vis à vis des parties prenantes

La pression des parties prenantes et les scandales successifs des deux dernières décennies mettant en exergue l'irresponsabilité sociétale de certaines entreprises (Nike, Total...) se sont accompagnées par une détérioration de réputation des entreprises.

En ce sens, les entreprises ont instauré de façon réactive ou proactive des démarches RSE sous la pression des parties prenantes, permettant à la fonction marketing d'intégrer la dimension RSE. Cette approche est orientée vers les exigences sociales ou vers la prise de décisions éthiques des managers en mettant en avant le rôle essentiel de l'environnement.

C'est ainsi qu'a défini la notion de partie prenante en précisant son rôle par 'L'American Marketing Association' en 2004 comme étant « un ensemble de processus pour créer, communiquer, et délivrer des valeurs aux clients et pour manager la relation client de façon à ce que toute l'organisation et les parties prenantes en bénéficient ».

2.3. La réglementation

On ne peut pas parler de la réglementation en termes de lois ou des normes contraignantes. Mais les entreprises qui pratiquent la RSE ont plutôt intérêt à respecter certaines règles dans leurs reportings pour garantir la fiabilité et la clarté des informations insérées dans leurs « rapports RSE ». La loi concernant l'application d'une stratégie RSE dans une entreprise est « soft », aussi le développement d'un reporting non contraignant pour la mesure et à la justification des mesures prises par les règles autoproduites par les entreprises.

Soft Law : les règles autoproduites par les entreprises s'intègrent dans ce qu'on appelle « le soft Law » (en références des caractères non obligatoire et non contraignantes de ces règles), fondé sur un corpus des normes et des référentiels internationaux qui implique des engagements de la part des entreprises et sur le quels elles doivent rendre ces comptes. Cependant ces règles ne peuvent a priori engager directement la responsabilité juridique de l'entreprise.

Le développement d'un reporting non contraignante : en revanche pour mesurer et évalué la Pertinence de la RSE on assiste au développement des référentiels internationaux GRI (global Reporting Initiative) créer en 1997 qui élabore avec une multitude d'acteur, les lignes directrices pour le reporting RSE qui promet un reporting équitable au reporting financier.

Il repose sur 10 principes (ayant trait au contenu : pertinence, intégration de parties prenantes, contexte de la RSE ; ayant trait à la qualité du rapport : la neutralité, précision, comparabilité, régularité, fiabilité et clarté). GLOBAL compact en 1999 (« pacte Mondiale ») qui veut faire progresser les entreprises en matière de la RSE en le faisant adhérer à 10 principes.

La norme ISO 26000 du (1 novembre 2010) d'ordre comportementale, non certifier et non contraignante qui propose une définition de la RSE a échelle mondiale sept principes (la gouvernance de l'organisation, les droits de l'homme, les conditions et relations de travail l'environnement, la bonne pratique des affaires, les questions vis-à-vis des consommateurs et l'engagement sociétale.

2.4. La RSE comme une contrainte financière

Les coûts de la RSE peuvent avoir un effet négatif à court terme car elle oblige : à modifier la conception des offres (dépenses de RSE et nouveau processus), les changements dans l'usage des ressources (matières et énergie), l'amélioration de la rémunération, la correction d'impact environnementaux risque une réorientation marketing, tous ces changements de stratégie engendre des dépenses.

- La mesure du coût de la RSE consiste à agréger l'ensembles des interventions réduisant les impacts et celle visant à créer une valeur sociale durable en vue d'effectuer l'arbitrages et la priorisation des interventions dans le temps.
- La RSE ne doit pas être analysé en termes de coûts pour l'entreprise mais au regard des avantages procurer de retour à l'entreprise.

Car elle vise à accélérer la transition vers un modèle plus durable et a un effet d'impulsion sur le concept de la compétitivité des dépassé la question des coûts²⁵.

2.5. Le rôle de la RSE dans les entreprises

La RSE est de plus en reconnue et la démarche est perçue comme un levier de performance, en plaçant l'entreprise dans une dynamique d'amélioration continue.

La RSE est la construction volontaire des entreprises au développement durable ayant (5) cinq piliers (l'environnement, social, économie, gouvernance et territoire) intégrés dans les activités de l'entreprise.

La RSE est une boussole, stratégique source d'opportunités. Elle vise à transformés les pratique et les activités vers une performance globale, économique, environnementale et aussi sociale. En effet, le rôle de l'entreprise ne se cantonne plus uniquement à la recherche de profit, elle doit également créer de la valeur pour ces parties prenante et son territoire.

La RSE est un outil pour s'adapter à un monde (VUCA). Nous avons tous conscience que le monde change et que nous faisons face à des défis. Il est donc nécessaire d'innover pour s'adapté et trouvé des solutions.

Ce monde se résume en 4 lettres ‘‘ VUCA’’

V : Volatilité (les variations sont rapides et brutales)

U : incertitude (il est difficile de prédire le changement et tendances)

²⁵ Nathalie. G, Hernel. E, Teyssiere G, Toulet. C (lien entre le management stratégique et la RSE). Bordeaux Montesquieu IV, 2012

C : complexité (les évolutions technologiques, sociales, géopolitiques et écologiques se croisent)

A : Ambiguïté (les relations de causes à effet ne sont pas évidentes à analyser)

Dans ce contexte la RSE apporte des clés d'adaptation dans une démarche de progrès, l'entreprise fait preuve de résilience dans une logique proactive elle connaît mieux ses enjeux et risques elle peut anticiper les changements plutôt que le subir.

2.5.1. La RSE pour les clients et usagers

Avec la RSE les mentalités et les habitudes évoluent fortement, la prise des consciences des enjeux environnementaux et sociaux devient massive. A titre exemple la lutte contre la pollution, le changement climatique par les citoyens, les entreprises ...

Les consommateurs sont plus attentifs aux impacts des produits et services la tendance et de consommé moins mais mieux et la consommation biologique est également en hausse.

La RSE est un gage de crédibilité et de confiance elle rassure les consommateurs sur l'engagement d'entreprise c'est également un excellent moyen de se différencier de concurrent.

2.5.2. La RSE vecteur de sens au travail

L'évolution des mentalités est également dans le monde professionnel notre rapport au travail n'est plus le même.

Nous avons besoin de sens d'alignement avec nos valeurs cette tendance est d'autant plus vraie pour la nouvelle génération.

A titre d'exemple : les étudiants ne veulent plus travailler dans les entreprises considérées polluant ils souhaitent s'inscrire dans des missions en accord avec leurs principes. De collective comme un réveil écologique accentuent la pression sur les entreprises.

La RSE est donc un vecteur de marque elle favorise la fierté d'appartenance, la démarche constitue également à améliorer des conditions de travail.

Intégré les principes de la RSE au centre de la stratégie et des pratiques de l'entreprise est donc un gage de pérennité.

L'étude de la France stratégie sur la RSE et de la compétitivité le prouve, la RSE procure un gain de performance en moyenne de 13 % par rapport aux entreprises qui ne s'en préoccupent pas²⁶.

2.6. La RSE comme relation de pouvoir

Contrairement aux postulats fonctionnalistes, la représentation sociopolitique des interactions entre l'entreprise et la société met en question la compatibilité de la recherche du profit et de l'adoption de comportements responsables.

Les objectifs des entreprises et de la société sont considérés comme potentiellement et fortement divergents.

L'entreprise est ici vue comme << arène politique >>, soumise à des jeux de pouvoir et en relation dépendante ou en position de forces vis-à-vis des groupes localisés dans son environnement. L'interface l'entreprise /société est donc un lieu où s'exercent les relations de pouvoir, où chaque entité s'efforce de dominer l'autre.

Selon cette perspective sociopolitique, la RSE peut être définie comme l'expression de relations de pouvoir, elle traduit la capacité des acteurs sociaux et des parties prenantes à influencer les entreprises et à leur faire prendre en compte leurs demandes.

Son corollaire est aussi la traduction du pouvoir des entreprises sur ces acteurs et leur capacité à résister à ces pressions ou à les contrôler.

Cette approche renoue avec les débats des années 1950 et 1970 sur les fondements politiques de la RSE et les risques inhérents à l'influence sociale et politique dont les entreprises peuvent bénéficier grâce à la RSE.

La RSE traduit donc des rapports de force micro-sociaux, elle est l'expression des dynamiques politique et des tensions à l'œuvre dans le capitalisme contemporain (orientation vers le changement).

²⁶ www.agence.decllic.fr. Consulté le 10/08/2021

Cette approche s'attache aussi à rendre compte des agendas politiques réels cachés des acteurs économiques et questionne le rôle de façade que peut jouer la RSE (orientation objectiviste)²⁷.

2.7. Les outils de la RSE

Pour réaliser un bilan éthique, social, économique ou environnemental. Ces bilans sont accessibles par les parties prenantes comme les actionnaires, fournisseurs, clients, associations ou le grand public. Il permet d'analyser la stratégie entrepreneuriale sur les thèmes évoqués et pouvoir comparer les entreprises entre elles face à la problématique du développement durable.

2.7.1. Eco conception

Il existe de nombreuses définitions de l'éco conception, elles ont évolué avec le temps et les retours d'expérience.

Ici on trouve les deux définitions les plus communément admises au niveau français : « Intégration systématique des aspects environnementaux de la conception et le développement de produits (biens et services, systèmes) avec pour objectif la réduction des impacts environnementaux négatifs tout au long de leur cycle de vie au service rendu équivalent ou supérieur.

Cette approche de l'amont d'un processus de conception vise à trouver le meilleur équilibre entre les exigences, environnementales, sociales, techniques et économiques dans la conception et le développement des produits. « L'éco conception consiste à intégrer l'environnement dans la conception d'un produit ou service, et lors de toutes les étapes de son cycle de vie » (AFNOR, 2004).²⁸

²⁷ Jean Pascal G, Jacques I (la responsabilité sociale de l'entreprise) 3ème édition 2021 p48-49

²⁸ www.eco.conception.fr consulte 20/07/20121

2.7.2. Reporting RSE

Le reporting RSE (Responsabilité Sociale d'Entreprise), également appelé reporting extra-financier, est avant tout un document périodique officiel, généralement annuel qu'une entreprise publie pour présenter ses actions.

Ainsi que les résultats en ce qui concerne la Responsabilité Sociale d'Entreprise. Pour rappel, la RSE consiste pour l'entreprise à mener des actions destinées à réduire les conséquences sociales et environnementales de ses activités, en lien avec ses parties prenantes.

Le but de Reporting RSE est d'améliorer la transparence sur les activités des entreprises. Il permet aux entreprises de mesurer les conséquences directes de leurs activités sur l'environnement, mais aussi sur la société et l'écosystème économique auquel elles appartiennent. Ainsi elles peuvent agir pour améliorer leurs processus d'activité afin d'avoir un impact plus positif.

Le reporting RSE permet aussi aux parties prenantes (salariés, fournisseurs, consommateurs, investisseurs, ONG, etc.) de mieux connaître les enjeux ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) des entreprises et de mieux mesurer l'impact de leurs actions en interaction avec celles-ci au niveau économique, sociologique et environnemental.

Dans le reporting RSE, trois thématiques principales sont développées :

La thématique sociale, la thématique sociétale et la thématique environnementale²⁹.

²⁹ www.novethic.fr. Consulte 20/07/2021

Conclusion du chapitre 1

A travers l'aperçu de l'évolution de la RSE nous avons pu montrer qu'il s'agit d'une tendance vers un management responsable, qui est loin d'être uniquement un effet de mode. En effet la RSE est intégration des préoccupations social, environnementale et économique au sein des entreprises. C'est aussi, un mode de légitimation pour assurer les activités des entreprises afin que celle-ci jouissent d'une bonne image et forger une excellente réputation auprès de toutes leurs parties prenantes.

Elle est intrinsèquement liée au concept de développement durable et soutenable. Cette interaction est l'une des clés de la capacité d'adaptation des sociétés aux enjeux du développement durable. La théorie des parties prenantes nous semble pertinente. En effet, c'est l'influence de divers acteurs (internes et externes) en vue de l'adoption de comportements responsables et durables qui expliquerait le mieux ces choix stratégiques. Aujourd'hui, la RSE est véritablement institutionnalisée dans le monde des affaires.

Mettre en place des pratiques de la RSE dans une entreprise c'est de s'engager dans une ou plusieurs démarches, suivant une ou plusieurs des dimensions environnementales, économiques ou sociales, auprès des parties prenantes. Intégrer progressivement la RSE dans la stratégie et l'ensembles des activités de l'entreprise permet de répondre aux attentes de ses parties prenantes, d'innover, de motiver le personnel dans une nouvelle dynamique de travail, de renforcer sa compétitivité et sa performance globale.

Chapitre II :

*Diagnostic de la pratique de la
responsabilité sociale des entreprises
au Mali.*

Introduction du chapitre

L'espace entrepreneurial malien est dominé par des multinationales, notamment minières, qui constituent le gros du problème face à la société et à l'environnement malgré qu'elles soient bien édifiées en matière de RSE, considérée comme une contrainte.

D'autres multinationales, telles que les opérateurs téléphoniques, dans le cadre du développement de leurs affaires, font preuve de citoyenneté. Toutefois, au Mali les entreprises définissent unilatéralement leurs politiques RSE en dehors des attentes des parties prenantes.

Les PME/PMI sont majoritairement constitués d'acteurs locaux, moins édifiées comparativement aux multinationales se voient épargnée de RSE. Si la RSE constitue la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, elle se trouve réglementée par des normes, dont la norme ISO 26000.

Par contre, les actions de solidarité interacteurs issus des valeurs morales communautaires et familiales peuvent être qualifiées d'œuvres sociales qui ont parfois un caractère plus ou moins corruptif. Quant aux pratiques de RSE, elles restent élémentaires au Mali dans la mesure où elles ne s'inscrivent pas encore dans un cadre formel d'audit et de développement durable. On note par ailleurs une influence très faible de la société civile malgré la forte présence d'associations, de syndicats et d'organisations non gouvernementales dans le pays, il s'agit non seulement d'une société civile peu influente mais aussi qui ne marque que peu d'intérêt aux problématiques liées aux entreprises.

L'objectif de ce deuxième chapitre est de mettre en exigence la relation qui existe entre le Mali et les institutions internationales en matière de RSE. Il est structuré en deux sections. La première porte sur l'engagement du Mali en matière de la gouvernance et transparence, et la deuxième aborde l'engagement via à l'ISO 26000 et aux accords des organisations internationales.

Section1 : Les engagements du Mali dans la RSE : la question de la gouvernance et transparence.

Pour une bonne gouvernance et de transparence le Mali s'engageait dans plusieurs organisations internationales tels que (MAEP, PNUD, CEDEAO...).

1.1. Le cas de (MAEP au Mali) :

Le Mécanisme Africain d'évaluation par les Pairs (MAEP) est une originalité et une inspiration africaines qui jouit d'une grande crédibilité. En effet, le MAEP d'un énorme potentiel de transparence pour la promotion et le renforcement de la bonne gouvernance auxquelles adhèrent librement et volontairement les États membres de l'Union Africaine.

Le Mali ne peut pas rester en marge d'un tel processus jeune, naissant, et qui enregistre des succès spectaculaires. Tel a été le mobile ayant conduit les autorités maliennes à s'engager dans le processus du MAEP en 2003.

Cependant, le succès d'un tel instrument de recherche de large consensus sur les défis du développement national, repose sur la pleine participation des parlementaires, des organisations, des médias, de la société civile qui, de par leurs positions dans la sphère politique africaine, sont capables d'influencer et de jouer un rôle important dans le processus d'adhésion et de mise en œuvre du MAEP.

1.1.1 La date de la signature du protocole d'accord d'évaluation :

En signant le 28 mai 2003 le protocole d'adhésion, le Mali devenait le 9^{ème} pays à opter pour la transparence de gouvernance démocratique dans le cadre du Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique. Cependant, le processus de mise en œuvre prendra un peu plus de temps. Il deviendra effectif en juin 2007 avec la signature du Protocole d'Accord entre le Gouvernement du Mali représenté par le ministre des Maliens de l'Extérieur et de l'Intégration Africaine (point local du MAEP) et le Forum du MAEP, représenté par Le Pr Dorothy L. Njeuma, membre du Panel des éminentes personnalités. Le Mali deviendra le 10^{ème} pays à être évalué le 30 juin 2009. Quant au rapport d'évaluation, il est officiellement lancé le 13 Septembre 2010 par le Président de la République malienne, Amadou Toumani

Touré au centre international de presse du CICB en présence du Premier ministre, de plusieurs membres du Gouvernement, des experts du MAEP.

1.1.2. La structure de fonctionnement

La Commission Nationale du MAEP du Mali a été officiellement créée le 23 juin 2007. Elle est principalement chargée de la gestion du processus national inclusif qui doit amener le Mali à la production du Rapport National d'autoévaluation (RNAE) et du plan National d'Actions (PNA). Elle est dotée de toute l'assistance technique nécessaire pour effectuer les recherches documentaires, les sondages et l'organisation des Ateliers.

Aussi, la Commission Nationale du MAEP au Mali est chargée d'assurer la direction et le leadership du processus d'auto évaluation. Elle sensibilise le public aux activités et du processus du MAEP au Mali. Elle est en outre le garant de l'intégrité du processus d'autoévaluation en assurant la transparence et la participation de tous les partenaires clés. Les membres de la Commission se réunissent régulièrement pour analyser les rapports sur l'avancement du processus et faire des recommandations objectives sur le travail effectué par les institutions techniques de recherche (ITR).

La Commission est assistée par un Secrétariat Exécutif, créé pour assurer le travail administratif, de logistique et de secrétariat. Ainsi, sur la base du questionnaire que le secrétariat du MAEP a envoyé au point focal, le pays a conduit une autoévaluation portant sur les quatre secteurs du MAEP.

La Commission est aussi aidée par les ITR qui sont choisies dans les quatre domaines du MAEP, à savoir la gouvernance politique, la gouvernance économique, la, gestion des entreprises et le développement socio-économique.

Ces Institutions ont pu faire des analyses techniques approfondies de la situation de la gouvernance dans leurs domaines perspectives, aussi la Commission Nationale de Gouvernance du MAEP au Mali a suivi avec beaucoup d'intérêt l'ensemble du processus depuis son lancement officiel et a déployé beaucoup pour finaliser le Rapport National d'Autoévaluation. En outre, le point Focal National du MAEP au Mali est le Ministère des Maliens de l'Extérieur et de l'intégration Africaine et la Commission Nationale du MAEP au Mali. Il est l'organe qui, au Mali coordonne les activités du MAEP au niveau national.

Il est le point de liaison entre le Secrétariat du MAEP, le Panel et le gouvernement Malien à propos de la progression et de tous les problèmes liés au processus d'autoévaluation.

1.1.3. La participation de la société civile au processus

La société civile constitue un maillon essentiel pour engager les pays africains dans le processus du MAEP.

L'Avènement de la démocratie au Mali en 1991 a favorisé l'émergence de la société civile. Elle compte une multitude de structures classées suivant leurs centres d'intérêt, dont 2000 ONG, 9000 Associations, toutes enregistrés au niveau de l'Administration Territoriale et deux regroupements des syndicats Union Nationale des travailleurs du Mali (UNTM) et Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM).

De la mise en place des organes du MAEP au Mali, les représentants de la société ont été invités à participer aux ateliers de formation, d'information et de validation des études thématiques, aussi bien à Bamako que dans les capitales régionales, par des lettres précisant les dates et le mandat. Des membres de la société civile au sein du comité de pilotage ont participé à la mise en place des commissions régionales.

En général elles se retrouvent dans le processus de mise en œuvre du MAEP au Mali parce qu'elles ont accès aux informations et sont invités à participer aux différentes activités planifiées par les agents du Secrétariat National.

Des 2003 des organisations de la société civile telles qu'ASSAFE, CAFO et CCA-ONG, menaient déjà des activités d'information et de formation sur le terrain en faveur du MAEP. Les actions les plus visibles ont été menées par des ONG, des organisations faïtières et des syndicats. Toutefois, très peu d'organisations de la société civile ont organisé des activités d'information et de sensibilisation avec leurs membres à la base, bien qu'à la mise en place des Commissions, l'accent a été mis sur la dissémination des informations.

1.1.4. Financement du fonctionnement du MAEP au Mali

Le plan d'action du processus du MAEP au Mali a été la cristallisation de plusieurs efforts émanant des pouvoirs publics, de la société civile et du secteur privé.

L'exécution du plan national d'actions du MAEP au Mali s'étale sur 5ans (2009-2013). Son coût estimatif est de 187330000 de dollars US comme suit :

- Gouvernance démocratique et politique : 34176000 USD soit 18,4% du coût global.
- Gouvernance et gestion économiques : 30724000 USD soit 16,4% du coût global.
- Gouvernance des entreprises : 10860000 USD soit 5,7% du coût global.
- Développement socio-économique : 111570000 USD soit 59,5% du coût global.

Le budget national malien prend en charge le financement des 2/3 du coût total tandis que l'apport financier sollicite auprès des partenaires techniques et financiers au développement du Mali est de 63168000 de dollars US soit 1/3 du coût total.

Toutefois à l'instar des autres pays, la nature du financement du MAEP au Mali soulève quelques inquiétudes pour sa souveraineté dans l'avenir.

1.1.5. La place du MAEP dans la RSE au Mali.

Grace aux treize questions transversales ou communes aux quatre domaines d'évaluation de la gouvernance (démocratie et gouvernance politique, gouvernance et gestion économiques, gouvernance des entreprises et développement socio-économique) nous pouvons affirmer que le MAEP à contribuer à la responsabilité sociale au Mali.

L'or d'une réunion du MAEP au Mali Le Secrétariat national avait proposé six questions et les participants à la réunion ont ajouté 7 autres qu'ils estimaient mériter une attention particulière et qui étaient des thèmes relatifs à la gouvernance. Les 13 questions ainsi identifiées sont : Le genre ;La décentralisation ; L'assainissement ; la pollution et le cadre de vie ; La santé de la reproduction et la vaccination ; L'aménagement du territoire et la protection de l'environnement ; L'école ; La lutte contre la corruption ; La modernisation de l'administration ; La gouvernance et la justice ;Le contexte historique et les défis actuels du Mali ; La paix et la sécurité ;L'expérience malienne de l'Espace d'Interpellation Démocratique; Les droits humains.

Les membres de la CNG-MAEP ont discuté de la possibilité d'inclure dans les questions transversales à étudier, la rébellion au nord Mali et la question de la vie chère.

La question transversale relative à la Paix et à la Sécurité a été traitée aussi le conflit au nord Mali.

La question du pouvoir d'achat de la population a été traitée dans le rapport d'autoévaluation. Concernant le pouvoir d'achat des populations, des initiatives sont mises en œuvre pour une bonne allocation des ressources. On peut citer :

- ✓ L'augmentation des salaires ;
- ✓ Le paiement mensuel de la retraite ;
- ✓ La subvention des produits de première nécessité par les pouvoirs publics,
- ✓ Les logements sociaux pour les couches vulnérables ;
- ✓ L'accès aux soins de santé ;
- ✓ La gratuité de la césarienne et du traitement du paludisme chez les enfants de 0 à 5 ans et les femmes enceintes.

Aussi L'analyse du rapport national d'Auto-évaluation a relevé des atouts et défis de la gouvernance au Mali.

Les atouts

De façon générale, le Mali a signé et ratifié la plupart des conventions internationales et africaines. Il s'emploie à mettre en conformité son droit interne avec les engagements découlant de son adhésion aux instruments juridiques internationaux pertinents.

La gouvernance politique et démocratique

- ✓ L'existence d'une forte tradition et volonté de prévention et de règlement des conflits et un engagement à œuvrer pour une coexistence pacifique dans la sous-région ;
- ✓ Les dispositions de la constitution du 25 février 1992 que consacrent la Démocratie et l'État de droit ;
- ✓ La sphère politique est ouverte et l'organisation des élections s'effectue dans des conditions acceptables et les institutions en charge de veiller à la régularité des scrutins jouent leur rôle ;
- ✓ La décentralisation qui a contribué, de façon significative, à l'amélioration de la gouvernance locale ; •l'intervention des forces de sécurité qui se fait sur décision des autorités civiles et sous leur supervision ;
- ✓ La constitution consacre la séparation des pouvoirs et l'indépendance de la justice et le cadre réglementaire et juridique nécessaire existe ;
- ✓ La promotion et la protection des droits des femmes, des enfants, des jeunes et des groupes vulnérables ont connu des avancées importantes au plan juridique.

La gouvernance et gestion économique

- ✓ L'existence de documents de stratégies, soubassement de la formulation des politiques macroéconomiques selon une vision partagée ;
- ✓ L'existence de politiques sectorielles pour soutenir la croissance économique et le développement durable ;
- ✓ La consolidation du dispositif de lutte contre la corruption notamment sur les plans de la législation, des programmes et d'allocation de ressources financières ;
- ✓ La priorité pour l'accélération de l'intégration sous régionale.

La gouvernance des entreprises

- ✓ La mise en place des cadres de concertation État/secteur privé
- ✓ L'amélioration du cadre juridique fiscal en le rendant plus propice aux affaires ;
- ✓ Le développement de infrastructures de base ;
- ✓ La restructuration du secteur bancaire ;
- ✓ La création de structures d'appui aux entreprises ;
- ✓ Le développement partenariats au plan international.

Le développement socio-économique :

- ✓ L'existence de programmes et projets sectoriels dans les domaines de l'eau, de l'énergie, de la santé, de l'éducation, du développement rural, de la justice, des transports et des communications, du logement qui donnent des résultats dans la lutte contre la pauvreté et l'atteinte des objectifs du millénaire ;
- ✓ Une large participation des parties prenantes à la conception, la mise en œuvre et le suivi des programmes/ projets ;
- ✓ L'existence d'un cadre juridique, institutionnel pour assurer la promotion du genre.

La gouvernance politique et démocratique

- ✓ L'existence de sources de conflits, d'insécurité et d'instabilité qui sont de trois types : communautaires, sociaux et les conflits au nord du pays ;
- ✓ Les mécanismes de protection des droits humains mis en place se heurtent à de nombreux obstacles (corruption, faiblesse des moyens, méconnaissance des textes) ;
- ✓ Le constat par la classe politique dans son ensemble, du faible taux de participation des populations aux élections et qui émet des réserves quant au type de scrutin et à la multiplicité des structures chargées de les organiser ;
- ✓ Les défis pour l'ancrage de la décentralisation et de la Démocratie par la stabilisation du système politique et administratives locales constituent des défis majeurs à relever ;
- ✓ La confiance du citoyen vis-à-vis du système judiciaire ;
- ✓ L'efficacité des mécanismes de lutte contre la corruption ;
- ✓ La promotion et la protection des droits des femmes, des enfants, des jeunes et des groupes vulnérables ;
- ✓ Les défis s'articulant autour des violences faites aux femmes, du code des personnes et de la famille en vigueur, de la participation des femmes à la vie politique.

La gouvernance et gestion économique

- ✓ La vulnérabilité de l'économie aux chocs extérieurs tels que le climat, les aléas du commerce et de la finance internationale ;
- ✓ La corruption dans la fonction publique.

La gouvernance des entreprises

- ✓ Les difficultés d'application des textes et de mise en œuvre de moyens appropriés pour amener les entreprises à respecter les droits de l'homme et le droit du travail et à être citoyennes.

Le développement socio-économique

- ✓ Le phénomène de la pauvreté qui reste une préoccupation majeure surtout en milieu rural ;
- ✓ La crise scolaire sous tendue par les faiblesses de l'école malienne comme le faible niveau de couverture de l'éducation de base, notamment pour la scolarisation des filles, la pléthore des effectifs dans les classes, le déficit de manuel scolaires, les grèves d'étudiants et d'enseignements, les responsabilités non assumées par les parents vis-à-vis des enfants et de l'école vis-à-vis des enfants ;
- ✓ La réduction de la mortalité maternelle et la lutte contre le VIH et le SIDA ; dans le domaine du genre, la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation, de la santé, de la promotion économique, de la gestion de la vie publique, du droit, des violences et de l'environnement.

Aussi Un certain nombre de bonnes pratiques et de bonnes initiatives ont été identifiées au cours de l'exercice d'autoévaluation. Ils ont fait l'objet d'encadrés insérés dans le rapport national d'Autoévaluation. Ce sont :

En bonnes pratiques

- ✓ Le consensus politique ;
- ✓ La démocratie directe au Mali ;
- ✓ L'Espace d'Interpellation Démocratique (EID) ;
- ✓ La Charte des valeurs de la justice ;
- ✓ Le guichet unique ;
- ✓ Le Conseil présidentiel pour l'investissement ;
- ✓ La Vision Mali 2025 ;
- ✓ L'instauration du mois d'octobre commerce lui de la solidarité et de la lutte contre l'exclusion L'exemple de la Fédération Nationale des Jeunes Ruraux, impliquée dans les activités agroéconomiques ;
- ✓ La Stratégie nationale de logement au Mali.

En bonnes initiatives

- ✓ La mise en place de la Commission pour la réflexion sur la consolidation de la démocratie au Mali ;
- ✓ La création d'un Comité préparatoire des états généraux sur la corruption ;
- ✓ L'Initiative Riz.

Après cette analyse des forces, des faibles et des recommandations fait par la MAEP l'Etat du Mali par son Président Amadou Toumani Touré a réaffirmé son engagement à mettre en application le plan d'action national qui se dégage de cette évaluation et il a souligné que « Le rapport que nous recevons aujourd'hui est un rapport dense et exhaustif. Il touche à tous les aspects de la gouvernance au Mali et il met en exergue les forces de l'expérience politique malienne qui s'appuie sur nos valeurs culturelles essentielles : le dialogue, la tolérance et la solidarité. Ce rapport souligne aussi avec justesse, les défis de la gouvernance et du développement, auxquels nous devons continuer à faire face : il s'agit, entre autres, de la consolidation de la paix au nord du Mali, de la poursuite de la lutte contre la corruption, de la formation de ressources humaines de qualité, à travers une école performante et apaisée, entre autres. Le Gouvernement du Mali s'engage à prendre toutes les dispositions pour une appropriation et une implication les plus larges possibles dans la mise en œuvre des recommandations pour l'approfondissement de la démocratie et de la bonne gouvernance au Mali. »

En fin nous pouvons dire que l'adhésion volontaire du Mali au MAEP et la mise en œuvre de son PAN permettront certainement de : consolider la démocratie, promouvoir le dialogue entre toutes les parties prenantes sur les questions de bonne gouvernance et de développement et accroître la synergie entre les différentes parties prenantes en matière de gouvernance. ¹

¹ Homegnon.M (planification de la conférence régionale pour l'avancement de la MAEP en Afrique de l'Ouest) université de Québec à Montréal consulte le 20/8/2021

1.2. Cas de PNUD au Mali

La complexité et l'interdépendance croissantes des défis que le monde doit relever exigent des actions suivies de la part de la communauté internationale, du système des Nations Unies en général et du PNUD en particulier.

Le Programme 2030 et les objectifs de développement durable représentent un engagement universel à surmonter ces défis dans les années à venir.

L'étendue et la portée de ces objectifs sont à la mesure de la complexité du développement durable dans le monde moderne et de l'ampleur des défis à relever.

La présente stratégie du PNUD -Mali pour l'égalité des sexes définie pour la période 2018 -2020, a pour objectif de contribuer à la promotion du développement humain et de la réduction des inégalités, tout en assurant l'autonomisation des femmes et en garantissant la protection de leurs droits.

Cette stratégie traduit l'engagement et la volonté du Bureau pays à œuvrer pour l'égalité des sexes, avec pour but de faire du PNUD - Mali, un bureau sensible au genre et capable d'obtenir des résultats de développement dans la réduction des inégalités.

1.2.1 L'apport du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) dans la gouvernance du Mali

A travers ses interventions d'appui à la gouvernance, le Bureau soutiendra l'institutionnalisation d'une gouvernance sensible aux questions de genre et l'établissement d'institutions plus fortes. Le Programme fournira un appui technique en vue de créer ou de renforcer des mécanismes de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les processus de gouvernance. Il contribuera à améliorer les cadres, politiques qui favorisent l'égalité des genres et encouragent une budgétisation sensible au genre.

Le PNUD-Mali renforcera sa collaboration à cet effet avec ses partenaires nationaux, comme le ministère en charge de la promotion de la femme et de l'enfant, ministère des finances et de l'économie pour appuyer des approches qui réduisent ou éliminent les obstacles, souvent invisibles, à l'autonomisation économique des femmes.

Le Bureau appuiera également la collecte et l'utilisation de bases de données robustes ventilées par genre, et de statistiques sur les inégalités hommes-femmes en tant qu'outil indispensable de planification.

Le Programme accordera une attention particulière au renforcement des capacités de planification et de suivi-évaluation des politiques de développement prenant en compte la dimension le genre. A travers son appui à la société civile, notamment les organisations féminines, et d'autres partenaires, le Bureau œuvrera pour faire valoir les droits constitutionnels des femmes. En favorisant la participation et une meilleure représentation des femmes aux processus décisionnels.

A travers son appui à la réforme du secteur de la sécurité, le Bureau appuiera aussi les efforts nationaux visant à renforcer l'accès des femmes à la justice.

Le Programme s'attachera en outre à promouvoir les réformes de la justice visant à protéger et à faire valoir les droits des femmes, et réduisant la violence à caractère sexiste.

Le PNUD doit continuer à appuyer par ailleurs les processus de justice de transition et de cohésion sociale qui faciliteront la réconciliation et instaureront une culture de responsabilité et de respect, en particulier en ce qui concerne les droits et les revendications des femmes.

Les besoins de réparation et de justice des victimes seront au centre de ces efforts, qui contribueront également à la consolidation de la paix et au renforcement des actions de développement., surtout accompagner la mise en œuvre du plan d'action 1325 et veiller à la participation et à la représentation significative des femmes dans les structures de prévention de conflit, de médiation, de construction de la paix et de lutte contre l'extrémisme violent.

1.2.3. Les recommandations de PNUD

- Recommandation relative au renforcement de l'autonomisation des femmes :

Le Bureau PNUD Mali, à travers son Spécialiste en Genre (PFG) et son Equipe Focale Genre (EFG) doit organiser chaque année :

- ✓ Une journée porte ouverte aux Centres de Formation Technique des Jeunes Femmes et fille du Mali, dans le but de permettre aux publics employeurs et entrepreneurs de connaître les compétences féminines disponibles sur le marché du travail ;
- ✓ Une journée porte ouverte aux Entreprises féminines du Mali, dans le but de présenter au public les services et produits de qualité que les femmes offrent aux marchés du pays. A travers cette journée, le PNUD-Mali va créer les motivations et l'engouement des jeunes femmes et filles diplômées à s'engager dans le processus d'entrepreneuriat et d'autonomisation économique.
- Recommandation relative à l'orientation des femmes rurales vers des innovations techniques et technologiques en agriculture et en agroalimentaire :
 - ✓ Une journée de visites guidées des unités de production agricole et de transformation agroalimentaire utilisant des techniques et technologies novatrices, dans le but de les sensibiliser et de les orienter vers l'agriculture commerciale compétitive, garant des activités génératrices de revenus (AGR), A travers ces visites, le PNUD-Mali va orienter les femmes rurales vers de nouveaux besoins d'outils et d'intrants et leurs donner l'engouement de l'agriculture commerciale.

1.2.4. La place du PNUD dans la RSE au Mali

Le gouvernement du Mali entend planifier des programmes de développement nationaux, régionaux et communaux dans une perspective de durabilité et coordonner de manière cohérente leur mise en œuvre dans les différents secteurs d'activités, en « ne laissant personne au bord de la route ». Il s'agira de concilier les trois piliers du développement durable à savoir (l'économique, le social et l'environnemental), en intégrant les aspects liés à la paix, à la sécurité, à l'état de droit et à la bonne gouvernance. Pour ce faire, il y a lieu :

- ✓ De faire un état des lieux réaliste, d'assurer un suivi régulier et rigoureux de la mise en œuvre des progrès réalisés et d'identifier les domaines d'amélioration possible ;
- ✓ De créer une dynamique d'appropriation des objectifs de développement durable par les acteurs du public, de la société civile, du secteur privé et des institutions de recherche, les personnes en situation d'handicap etc. ;

- ✓ D'instaurer un cadre de coopération entre les acteurs concernés pour mener des actions conjointes et diffuser les bonnes pratiques.

Les bonnes pratiques Depuis le lancement du PNUD, le gouvernement a adopté une démarche inclusive de mise en œuvre. Ainsi, le processus de consultations avec les acteurs en vue de leur information, sensibilisation et appropriation a abouti aux actions ci-après :

L'intégration des trois piliers du développement durable : La vision de développement du Mali intègre la croissance économique inclusive et durable, le développement social et l'accès aux services sociaux de base et la protection de l'environnement.

Sur le pan économique

Le Mali vise à maintenir son taux de croissance annuelle du PIB positif et stable jusqu'en 2030. La réalisation de cette croissance exige une stabilité macroéconomique et se concentre sur les secteurs clés de développement, notamment, l'agriculture, le développement des infrastructures, la promotion des énergies nouvelles et renouvelables, le développement des industries extractives. C'est ainsi que le Mali a adopté plusieurs politiques et stratégies :

- ✓ Le cadre stratégique de relance économique et du développement durable ;
- ✓ Le cadre stratégique de relance économique et du développement durable ;
- ✓ La politique de développement agricole ;
- ✓ La politique de développement industriel ;
- ✓ La politique nationale des transports, des infrastructures de transport.

Sur le plan social

Le Mali a fait un choix clair, celui du développement social qui, avec le développement communautaire comme technique d'intervention, vise à l'amélioration des conditions économiques, culturelles et sociales des populations par leur participation active à la vie de la nation.

Sur le plan environnemental

Le PNUD a continué à appuyer le gouvernement dans la finalisation du plan d'investissement prioritaire conformément aux engagements du Mali sur la Contribution

Déterminée Nationale (CDN). Dans contexte de changement climatique, la vision du Mali est de construire une économie verte et résiliente au changement climatique.

La construction d'une telle économie vise à asseoir le développement du pays à partir d'une adaptation réussie aux effets des changements climatiques d'une part et une maîtrise des émissions des gaz à effets de serre d'autre part.

Enfin nous pouvons dire que le Mali est pleinement engagé à mettre en œuvre les objectifs de développement durable adoptés par les Nations Unies. Les nouveaux paradigmes de développement à l'origine de l'agenda 2030, requièrent du Mali l'alignement de ses stratégies et politiques de développement avec les ODD, aussi bien au niveau national que régional, et leur mise en adéquation avec les cibles prioritaires identifiés.

Les premières étapes franchies dans le processus indiquent que le pays est sur la bonne voie car les choix opérés dans le cadre de la priorisation des cibles se fondent sur des besoins récurrents appelant une satisfaction urgente pour un développement harmonieux durable, porteur de bien-être pour ses populations. Il en est de même du dispositif institutionnel envisagé pour la coordination et le suivi de la mise en œuvre des programmes. L'opération de la feuille de route élaborée par le PNUD permettra de relever les défis énormes liés à insuffisance des ressources humaines, à l'amélioration de la gouvernance, à la mobilisation des ressources financières internes (secteur privé, financement innovants) et externes.

Toutefois pour assurer véritablement la réussite de ses politiques de développement, le Mali devra veiller à l'application rigoureuse des dispositions de l'accord de la paix et de la réconciliation pour ramener la paix et la sécurité sur l'ensemble du territoire national. Il y va du développement harmonieux de toutes les régions et de l'émergence du pays à l'horizon 2030.

L'unité de développement durable est en quelque sort le fer de lance du PNUD pour l'intégration de la dimension environnemental dans toutes les interventions du PNUD mais

également un appui au gouvernement sur ses questions qui sont de plus en plus importantes aujourd'hui².

² PNAE/PAN-CID-1998. (Plan national d'action environnementale et des programmes d'action nationaux de lutte contre la désertisation au Mali), p 11-12

Section 2 : Engagement environnemental du Mali via à la certification iso 26000, aux accords internationaux.

ISO 26000 appeler ligne directrices relatives à la responsabilité sociétale. Les organisations existant de par le monde et leurs parties prenantes sont de plus en plus conscientes de la nécessité d'adopter un comportement responsable, et des bénéfices qui y sont associés. L'objectif de la responsabilité sociétale est de contribuer au développement durable, elle vise à encourager l'organisation à aller au de la du respect de la loi tout en reconnaissant que le respect de la loi est un devoir fondamental pour toute organisation et une partie essentielle de la responsabilité sociétale.

Elle a vocation à promouvoir une compréhension commune dans les domaines de la responsabilité sociétale et a complété les autres instruments et initiatives de responsabilité sociétale non à les remplacer.

2.1. ISO, Norme et certification : concept de basse

Avant d'aborder la certification il est nécessaire de présenter l'organisation qui s'en charge.

2.1.1. Présentation de l'iso

Créée en 1947 à Genève, l'organisation internationale de Normalisation est une fédération mondiale d'organismes mondiaux. (Comité membres de L'iso), elle a pour but d'élaborer des normes internationales dans les domaines industriels et d'apporter des solutions à des enjeux mondiaux. C'est une organisation non gouvernementale, indépendante, représentant un réseau d'institut nationaux de 164 pays, à raison d'un membre par pays. Elle a pour mission de favoriser le développement de la normalisation, en vue de faciliter entre nations les échanges des biens et services et de développer la coopération dans divers domaines.

2.1.2. Caractéristiques des normes ISO

Les normes ISO reposent sur les principes suivants :

- Fondées sur un pied d'égalité : chaque membre participant a les droits de prendre part à l'élaboration de toute norme qu'il juge importante pour l'économie de son pays

- A Caractère volontaire : les normes ISO sont volontaires car il s'agit d'une organisation non gouvernementale. Une grande partie de ces normes concerne la santé la sécurité et l'environnement.
- Axées sur le marché : les normes élaborées répondent à un impératif du marché. Les travaux sont effectués par les experts du secteur en question et qui les mettront en œuvre par la suite sur le terrain.
- Résultat d'un consensus : malgré leur caractère volontaire, le fait que les normes soient élaborées en réponses aux demandes du marché, et se fondent sur un consensus entre les parties intéressées, cela leur procure une large application.
- Reconnue à l'échelle mondiale : les normes ISO sont des accords techniques qui procurent un cadre mondialement compatible pour les technologies de toute nature.
- Les normes ISO apportent une contribution positive et une valeur ajoutée à l'entreprise.

Elles permettent à cette dernière de développer une meilleure compétitivité prix et hors prix grâce à de offres de produits et /ou services de qualité conformes, fiables et compatibles aux exigences du marché, une facilité d'accès aux nouveaux marchés notamment internationaux. En raison de l'harmonisation des réglementations a l'échelle mondiale pour dynamiser le commerce international, et garantissent également l'amélioration des aspects essentiels tels que l'écologie, la sécurité et l'efficacité des procédés de fabrication.

2.2. La norme

Une norme est essentiellement une manière convenue de faire quelque chose. Un moyen habituellement répandu et une règle à suivre. C'est un document établi par consensus et approuvé par une organisation reconnue, qui fournit, pour des usages communs et répétés, des règles des lignes directrices ou des caractéristiques pour des activités ou leurs résultats garantissent un niveau d'ordre optimal dans un contexte donné

L'ISO définit la norme comme << une spécification technique ou un autre document accessible au public, établi avec la coopération et le consensus ou l'approbation générale des toutes les parties intéressés, fonde sur les résultats conjugués de la science, de la technologie

et de l'expérience visant l'avantage optimal de la communauté dans son ensemble et approuvé par un organisme qualifié sur le plan national, régional ou international >>.

Reposant sur les connaissances des experts dans leur domaine de prédilection, une norme est un document qui fournit des informations concrètes, et des meilleures pratiques, elle décrit souvent une manière de procéder convenue ou une solution à un problème mondial. Que ce soit pour la fabrication d'un produit, la gestion d'un processus, la prestation d'un service ou la fourniture d'un matériel, les normes couvrent un large éventail d'activités.

2.3. La certification

La certification est une procédure par laquelle une tierce partie (organisme indépendant) donne une attestation écrite (certificat) qu'un produit, un processus ou un service est conforme à des exigences spécifiées et donc à des normes particulières. Elle justifie le respect d'une norme ou d'un référentiel, et fournit une preuve de compétence afin d'obtenir la confiance des parties prenantes.

Il existe trois types de certification : la certification de personnes, des produits et des entreprises.

2.4. La normalisation

La normalisation est définie comme étant << l'ensemble de règles résultant de l'accord des producteurs et des usagers visant à spécifier, unifier et simplifier en vue d'un meilleur rendement dans tous les domaines d'activités >>

La normalisation permet de simplifier et de clarifier les relations entre entreprises :

D'une part de développer les marchés en harmonisant les pratiques et en réduisant les obstacles techniques aux échanges et, d'autre part, de clarifier les transactions, notamment par une meilleure définition des besoins

Cette démarche consiste un moyen de communication c'est un langage commun entre les différents acteurs économiques, c'est également un facteur de qualité et progrès de par l'amélioration qu'elle procure aux procédés aux référentiels préétablis. Et ainsi pouvoir mieux se positionner sur le marché.

Encourage l'usage des normes internationales et la reconnaissance des procédures d'évaluation de la conformité. Ces évolutions vont dans d'un plus grand recours à la normalisation volontaire, c'est à dire à l'élaborées en commun par les acteurs eux-mêmes, leur permettant d'échanger et d'assurer que la concurrence peut s'exercer sur des bases connues. la normalisation a pour mission de fournir des documents de références (norme, guide, référentiel de bonnes pratiques ...) qui favorisent le dialogue , l'évaluation et le progrès en réponses aux attentes des marchés et de l'ensemble des acteurs socio-économique. La normalisation a d'abord porté sur les produits et équipements industriels et continue de s'y intéresser de manière majoritaire.

Elle porte désormais également sur le management et l'organisation et plus récemment encore, sur la qualité des services de toute nature le succès mondiale des normes ISO 9000, suivi par celui des normes ISO 14000 pour le management environnemental, a consacré l'intérêt des normes de management comme l'élément de construction interne de la qualité et externe pour les relations de l'entreprise et des organisations entre elles, enfin, généralement avec leur environnement c'est pourquoi des thèmes comme le DD ou la RSE font actuellement l'objet de travaux normatifs naissant

2.5. Présentation et historique de ISO 26000

c'est le COPOLCO ,fort dans sa mission visant à intégrer l'opinion des consommateurs à la fois dans des projets de normalisation en cours et dans des propositions de nouveaux travaux dans des domaines pouvant les intéresser, qui le premier, a saisi l'iso d'une demande de mise en chantier d'une norme internationale sur le la responsabilité sociétale, en 2001 les consommateurs entendaient , à travers cette norme, permettre de différencier les bonnes pratiques des entreprises en matière de responsabilité sociétale Face à cette demande, L'ISO a souhaité recueillir l'avis et les recommandations d'un collectif de parties concernées, à savoir les consommateurs, les industriels les représentants de gouvernement, les ONG, les syndicats de salariés.

L'ISO a également veillé à rassembler des représentant des pays développés et de pays en développement, issus des différentes régions du monde.

C'est ainsi qu'un groupe consultatif, créé en 2003, s'est réuni à plusieurs reprises afin de déterminer si une norme internationale était non seulement souhaitable mais également faisable et dans l'affirmative, à quelles conditions.

Les conclusions de ce groupe ont été présentées aux instances dirigeantes de L'ISO lors d'une conférence sur la responsabilité sociale organisée en juin 2004 à Stockholm. Cette rencontre a réuni 355 participants de 66 pays, dont 33 pays en développement, représentant les principaux groupes de parties prenantes : instituts nationaux de normalisation, milieux d'affaires, organisations internationales et non gouvernementales.

Elle a fourni une plate-forme pour ces différents participants, qui ont pu échanger leurs vues sur la question de savoir si l'iso devait se lancer dans des travaux dans le domaine de la responsabilité sociale (RSE) de entreprises et sous quelle forme.

En se fondant sur les points de vue convergents et positifs exprimés lors de la conférence, l'iso a conclu qu'une étude de faisabilité supplémentaire n'était pas nécessaire et que les travaux dans ce domaine devraient être << entrepris immédiatement >> à condition qu'un assemble de recommandation fondamentale soit respecté c'est ainsi a vu le jour La norme iso 26000 intitulée << lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale >> a été élaborée suivant une approche multi parties prenantes avec la participation d'experts de plus de 90 pays et de 40 organisations internationales, originaires de six groupes différents : les consommateurs, les pouvoirs publics, l'industrie, les travailleurs, les ONG et les services (le conseil, la recherche et l'enseignement). Cette norme, à la différence d'iso 9000 ou 14001, n'est pas une norme << certifiable >> elle est structurée en sept chapitres dont les premiers rappellent les normes 9000 et 14000

2.5.1. Architecture d'iso 26000

Tableau n°2 : architecture de la norme ISO 26000

Titre de l'article	Numéro De l'article :	Description du contenu De l'article
Domaine d'application	Article 1	Il définit le domaine d'application d'iso 26000 et identifie certaines limites et exclusions
Termes et définitions	Article 2	Il identifie et fournit la définition de termes clé qui ont une importance fondamentale pour permettre de comprendre la responsabilité sociétale et d'utiliser ISO 26000
Appréhender la Responsabilité sociétale	Article 3	Il décrit les facteurs et conditions important qui ont eu une incidence sur le développement de la responsabilité sociétale et qui continuent à affecter son évolution et sa pratique. Il décrit également le concept de responsabilité sociétale en soi ce qu'il signifie et comment il s'applique aux organisations cet article contient des lignes directrices sur l'application d'iso 26000, destinées aux petites/moyennes organisations.
Principe de la responsabilité sociétale	Article 4	Il introduit et explique les principes de la responsabilité sociétale
Identifier sa responsabilité Sociétale et dialoguer avec les parties	Article 5	Il traite de deux pratiques de la responsabilité sociétale : l'identification, par une organisation, de sa responsabilité et identification de ses parties prenantes et le dialogue avec celles-ci il donne des lignes directrices sur la relation existante entre l'organisation, ses parties prenantes et la

prenantes		société, su l'identification des question centrales et des domaines d'action de responsabilité sociétale ainsi que sur la sphère d'influence de l'organisation.
Lignes directrices relatives aux questions centrales de responsabilité sociétale	Article 6	Il explique les questions centrales et les domaines d'action associés en matière de responsabilité sociétale. Des informations sont fournies sur les périmètres de chaque question centrale, sur son rapport avec la responsabilité sociale, les considérations et principes connexes ainsi que les actions attendues associées
Lignes directrices relatives à l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'organisation	Article 7	Il fournit des lignes directrices concernant la mise en œuvre de la responsabilité sociétale au d'une organisation. Cela inclut des lignes directrices concernant la compréhension de la responsabilité organisation, l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'organisation, la communication en rapport avec la responsabilité sociétale, l'amélioration de la crédibilité d'une organisation eu égard à la responsabilité sociétale la revue des progrès, l'amélioration des performances et l'évolution de l'intérêt des initiatives volontaires pour la responsabilité sociétale
Exemples d'initiatives volontaire et D'outils en matière de responsabilité sociétale	Annexe A	Elle présente une liste non exhaustive des initiatives volontaires et des outils en rapport avec la responsabilité sociétale, qui des aspects d'une ou plusieurs questions centrales, ou dès l'intégrations de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'organisation.
Abréviations	Annexe B	Elle contient les abréviations utilisées dans ISO26000
Bibliographie		Elle comprend des références aux instruments officiels

		internationaux et aux normes ISO auxquels il est fait référence en tant que source dans le corps d'iso 26000
--	--	--

Source : www.iso.org.

Synthèse des principes et domaines touchant aux 7 questions centrales, dans lesquels s'applique la norme internationale ISO 26000

La Gouvernance de l'organisation

Les 7 principes fondamentaux qui guident la gouvernance d'une organisation en matière de la responsabilité sociétale sont : la redevabilité ; la transparence ; le comportement éthique ; la reconnaissance des intérêts des parties prenantes ; le respect du principe de légalité ; la prise en compte des normes internationales de comportement et le respect des droits de l'homme.

Le Droits de l'homme

Il peut être utile à une organisation d'analyser sa capacité à influencer ou à encourager d'autres parties ainsi que les domaines d'action touchant aux droits de l'homme sur lesquels elle est susceptible d'avoir le plus fort impact, et également d'identifier les détenteurs des droits qui seraient éventuellement concernés. Ainsi, il convient que l'organisation se préoccupe des domaines suivants : le devoir de vigilance ; les situations présentant un risque pour les droits de l'homme ; la prévention de la complicité ; remédier aux atteintes aux droits de l'homme, la discrimination et groupes vulnérables, les droits civils et politiques ; les droits économiques ; sociaux et culturels et les principes fondamentaux et droits au travail.

Les Relations et les conditions de travail

Les principes en jeu – dans cette question centrale - comportent le droit de chacun à gagner sa vie en effectuant un travail librement choisi et le droit d'avoir des conditions de travail équitables et satisfaisantes. À ce titre, dans cette question de relations et conditions de travail, il convient que l'organisation se préoccupe des domaines d'action suivants : l'emploi et relations employeur/employé ; les conditions de travail et protection sociale ; le dialogue social ; la sécurité au travail ; le développement du capital humain.

La Loyauté des pratiques

La loyauté des pratiques concerne la conduite éthique des transactions entre une organisation et d'autres organisations. Des domaines d'action touchant à cette question centrale se font jour en matière de : la lutte contre la corruption ; l'engagement politique responsable ; La concurrence loyale ; la promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur et respect des droits de propriété.

Environnement

Pour réduire les impacts des décisions et activités des organisations sur l'environnement, il convient que les organisations adoptent une approche intégrée qui prend en compte les implications directes et indirectes de leurs décisions et de leurs activités d'un point de vue économique, social, sanitaire et environnemental. À ce titre, dans cette question centrale relative à l'environnement, il convient que l'organisation se préoccupe des domaines d'action suivants : la prévention de la pollution ; l'utilisation durable des ressources ; l'atténuation des changements climatiques et adaptation ; la protection de l'environnement ; la biodiversité et réhabilitation des habitats naturels.

Questions relatives aux consommateurs

Bien qu'il incombe principalement à l'état de garantir le respect du droit à la satisfaction des besoins de base, une organisation peut contribuer au respect de ce droit en se préoccupant des aspects touchant les consommateurs : les pratiques loyales en matière de commercialisation d'informations et de contrats ; la protection de la santé et de la sécurité des consommateurs ; la consommation durable ; service après-vente ; assistance et résolution des réclamations et litiges pour les consommateurs ; la protection des données et de la vie privée des consommateurs ; l'accès aux services essentiels ; l'éducation et sensibilisation.

Communautés et développement local

Les organisations qui dialoguent de manière respectueuse avec la communauté et ses institutions reflètent les valeurs démocratiques et civiques et les renforcent. L'implication d'une organisation auprès des communautés et sa contribution au développement local font partie intégrante du développement durable. Il convient que l'organisation se préoccupe des domaines d'action touchant à cette question centrale, à savoir : l'implication auprès des communautés ; l'éducation et culture ; la création d'emplois et développement des

compétences ; le développement des technologies et accès à la technologie ; la création de richesses et de revenus ; la santé.

Tableau n°3 : Les questions centrales et domaines d'actions de la norme ISO 26000.

Questions centrales d'action 1 : Gouvernance de l'organisation
Question centrale 2 : Droit de l'homme
Domaine d'action 1 : devoir de vigilance
Domaine d'action 2 : situation présentant un risque pour les droits de l'homme
Domaine d'action 3 : prévention de la complicité
Domaine d'action 4 : remédier aux attentes aux droits de l'homme
Domaine d'action 5 : discrimination et groupes vulnérables
Domaine d'action 6 : Droits civils et politiques
Domaine d'action 7 : Droit économique, sociaux et culturels
Domaine d'action 8 : Principes fondamentaux et droit au travail
Question centrale 3 : Relation et conditions de travail
Domaine d'action 1 : Emploi et relations employeur/employé
Domaine d'action 2 : Conditions de travail et protection sociale
Domaine d'action 3 : Dialogue sociale
Domaine d'action 4 : Santé et sécurité au travail
Domaine d'action 5 : Développement du capital humain

Question central 4 : L'environnement
Domaine d'action 1 : prévention de la pollution
Domaine d'action 2 : Utilisation durable des ressources
Domaine d'action 3 : Atténuation des changement climatiques et adaptation
Domaine d'action 4 : Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels
Question centrale 5 : Loyauté des pratiques
Domaine d'action 1 : lutte contre la corruption
Domaine d'action 2 : Engagement politique responsable
Domaine d'action 3 : concurrence loyale
Domaine d'action 4 : promotion de la responsabilité sociétale
Domaine d'action 5 : respect des droits de propriété
Question centrale 6 : questions relatives aux consommateurs
Domaine d'action 1 : pratiques loyales en matières des commercialisation, d'informations et de contrat
Domaine d'action 2 : protection de la santé et de la sécurité des consommateurs
Domaine d'action 3 : consommation durable
Domaine d'action 4 : service après-vente assistance et résolution des réclamation et litiges pour les consommateurs

Domaine d'action 5 : protection des données et de la vie privées des consommateurs
Domaine d'action 6 : Accès aux services essentiels
Question centrale 7 : communauté et développement local
Domaine d'action 1 : Implication auprès des communautés
Domaine d'action 2 : Education et culture
Domaine d'action 3 : création d'emplois et développement des compétences
Domaine d'action 4 : Développement des technologies
Domaine d'action 5 : création de richesses et de revenus
Domaine d'action 6 : santé
Domaine d'action 7 : Investissement dans la société

Source : www.iso.org.

Ces questions de responsabilité sociale doivent être appréhendées dans une logique globale, holistique, d'interdépendance. Il s'agit en effet de ne pas prendre en compte les impacts environnementaux en ignorant les impacts sociaux, mais envisageant les conséquences sur l'ensemble des questions centrales.

Bien que toutes les questions centrales soient liées et complémentaires, la nature de la gouvernance de l'organisation est quelque peu différente des autres questions centrales. Une gouvernance effective de l'organisation permet à cette dernière de prendre des mesures concernant les autres questions centrales et domaines d'actions et de traduire de manière opérationnelle les principes de responsabilité, dans la structure de l'organisation, ses valeurs et engagement, ses procédures et son management

2.5.2. La place de la norme ISO 26000 dans la RSE

Depuis l'adoption de la Norme internationale ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des organisations, un mouvement d'ensemble s'est déclenché à l'échelle mondiale pour sensibiliser les acteurs, former les intervenants pour utiliser cette norme, continuer des recherches dans le domaine de la RSE et la mettre en œuvre.

Face à telle situation tout entreprise qui se soucie de sa responsabilité sociales ne peut rester sans réagir c'est dans ce contexte que certaines entreprises maliennes ont adopté cette norme ISO 26000 dans leur pratique RSE. Car elle offre aux entreprises et à tous les types d'organisations un cadre qui leur facilite la compréhension, leur trace la démarche de mise en œuvre et d'évaluation de la RSE.

La norme ISO 26000 guide les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche RSE : Pour répondre concrètement aux attentes et besoins des parties prenantes envers lesquelles elles sont contractuellement redevables aujourd'hui et demain, et faire agir, dans un environnement de démocratie participative dans le champ de la responsabilité sociale, les citoyens en les invitant à la participation en tant que parties prenantes écoutées et surtout prises en compte et impliquées dans les actions de l'organisation même.

Vues ces atouts nous pouvons dire que la norme ISO 26000 a une place importante dans la responsabilité sociale des entreprises maliennes. Même l'Organisation internationale de la Francophonie qui s'est intéressée à la RSE au bénéfice de ses pays membres a appuyé le processus d'élaboration de la norme ISO 26000 en mandatant son Institut de l'énergie et de l'environnement (IEPF) dans la mobilisation des pays francophones membres de l'ISO et des experts intéressés par ce domaine, souhaite de faire l'inventaire (non exhaustif) de l'offre de services des francophones dans les domaines de la formation, de la sensibilisation et de la recherche sur la RS et sur la norme internationale ISO 26000³.

³ www.iso.org. Consulté 12/08/2021

3. Accords multinationaux de l'environnement ratifiés par le Mali

Au niveau international, Il existe plus de 500 traités et autres accords internationaux relatifs à l'environnement, dont 300 environ ont un caractère régional. Les d'accords multilatéraux dans le domaine de la protection de l'environnement témoignent de l'ampleur de ce thème dans les relations internationales.

Les principaux accords multilatéraux sont répartis sous les thèmes suivants : la biodiversité, la gestion des déchets et substances dangereuses, la désertification et à la protection des écosystèmes, la gestion de l'air et la gestion du milieu hydrique.

Les principaux accords se répartissent comme suit par domaine :

3.1. Concernant la biodiversité

La Convention des Nations Unies sur la diversité biologique, adoptée à Rio De Janeiro 5 juin 1992 (signée 22/09/1993 et ratifiée le 29/03/1995)

Les principes de la convention sont :

- La conservation de la biodiversité ;
- L'utilisation durable de ses éléments ;
- Le partage juste et équitable des avantages de l'exploitation des ressources génétiques ;
- La convention relative à la préservation de la faune et de la flore dans leur habitat naturel ;
- Convention sur la conservation des espèces migratrices appartenant à la faune sauvage, adoptée à Bonn le 23 juin 1979 (ratifiée par la loi n°86-63 du 16 juillet 1986) ;
- Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvage menacées d'extinction : adoptée à Washington le 21 mars 1973 ratifiée par la loi n° 74-12 du 11 mai 1974-CITES. Modifié à Kabroun (Botswana) en 30 Avril 1983 texte révisé approuvée par la loi n° 66 du 4 aout 2005 ratifiée par l'ordre n° 2641 du 3 Octobre 2005) ;

- Protocole de Cartagena sur la prévention des risques biotechnologiques annexé à la convention cadre des Nations Unies sur la diversité biologique adopté à Montréal le 29 janvier 2000, approuvé par la loi n° 58-2002 du 25 juin 2002 et ratifié par le décret n° 2675-2002 du 14 octobre 2002.

3.2. Concernant l'air et les substances dangereuses

- Protocole de Montréal relatif aux substances qui appauvrissent la couche d'ozone adopté à Montréal le 16 septembre 1987 (ratifié le 28/04/1994) ;
- La convention de Bamako sur l'interdiction d'importer en Afrique des déchets dangereux et sur le contrôle de leur mouvement transfrontalier et de la gestion des déchets dangereux produits en Afrique, convention sur la sécurité nucléaire (signée le 30/01/1991 et ratifiée le 21/02/1996) ;
- La convention sur les Polluants Organiques Persistants (POP).

3.3. Concernant la désertification et la protection des écosystèmes

La Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification dans les pays gravement touchés par la sécheresse et/ou la désertification en particulier en Afrique, adoptée le 17 juin 1994 (ratifiée le 15/10/1994 et ratifiée le 31/10/1995) ;

Convention cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, adoptée à New York le 9 mai 1992 (signée le 22/09/1992 et ratifiée le 28/12/1994). suite à ces conventions le gouvernement du Mali a décidé d'élaborer un plan national d'action environnementale et de lutte contre la désertification (PNAE/PAN-CCD)⁴.

⁴ Abdou Yéhiya Maiga (Etat de lieux sur la mise en œuvre des conventions de Rio au Mali et identification des lacunes et des besoins en vue d'atteindre leurs objectifs) observatoire du Sahara et sahel. 2016 p 26

4. Les politiques des organisations africaines pour les protections de l'environnement dont le Mali est membres.

L'adhésion du Mali dans ces différents organes est dans le but de protéger son environnement et ces ressources naturelles.

4.1. La CEDEAO (communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest)

La Politique environnementale de la CEDEAO repose sur les principes directeurs de la CEDEAO et sur les principes spécifiques à l'environnement Contenus dans les Accords multilatéraux.

4.1.1. Principes directeurs de la CEDEAO

- Le principe de subsidiarité la communauté ne traite au niveau Régional que de ce qui ne peut pas être mieux traité au niveau national Ou local ;
- L'on accepte que « la compétence nationale soit la règle, la Compétence communautaire, l'exception » ;
- Le principe de proportionnalité : l'action de la communauté ne doit Pas excéder ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs du Traité ;
- Le principe de complémentarité : les avantages comparatifs des différents pays, zones écologiques et bassins de production doivent être pris en compte ;
- Le principe de régionalité : la Communauté ne traite que des questions qui concernent au moins deux États membres ;
- Le principe de solidarité : la Communauté garantit un minimum décohésion entre ses membres et met en commun des ressources financières, humaines, matérielles et institutionnelles afin de réduire les disparités existantes ;
- Le principe de consultation/participation : la Communauté assure une participation permanente des acteurs de l'environnement dans la mise en œuvre, le suivi évaluation et les éventuelles révisions de la politique environnementale de l'Afrique de l'Ouest ;
- Le principe de progressivité : une approche graduelle permettant de tenir compte des situations nationales et des intérêts particuliers est requise.

4.1.2. Principes spécifiques à la question environnementale

- Le principe de précaution : l'absence de certitudes scientifiques ne doit pas amener un décideur à différer l'adoption de mesures visant à prévenir un risque sanitaire ou environnemental potentiel ;
- Le principe de prévention : des mesures préventives doivent être prises dans toute activité humaine sur l'environnement, car la présence de tout risque même minime ne doit pas être écartée ;
- Le principe de traçabilité : la traçabilité des produits issus des ressources naturelles doit être recherchée par l'application de méthodes adéquates et transparentes qui permettront de s'assurer que le consommateur ne contribue pas à la dégradation de l'environnement ;
- Le principe de transparence : toute activité susceptible de générer des dommages sur la santé humaine, animale et sur l'environnement doit être au préalable notifiée et acceptée par les autorités compétentes et portée à la connaissance du public ;
- Le principe de continuité : les actions déjà commencées et certains axes du programme antérieur restent encore valables et sont pris en compte ;
- Le principe de partenariat : les doubles emplois doivent être minimisés afin d'assurer la synergie et la cohérence des interventions ;
- Le principe de la prise en charge des responsabilités propres ou principe du pollueur payeur : le responsable d'une pollution doit financer la réparation des dégâts environnementaux causés ou susceptibles de l'être ;
- Le principe d'itération et de révision périodique : la politique environnementale de l'Afrique de l'Ouest doit faire l'objet d'évaluation et de révision périodiques ;
- Le principe d'interdisciplinarité : l'environnement est un ensemble de secteurs, de processus et d'interfaces. La politique environnementale doit couvrir cet ensemble complexe qui touche aux dimensions économique, sociale et écologique ;
- Le principe de renforcement des capacités : les Etats membres de la Communauté coopèrent en vue d'intensifier et de renforcer les capacités endogènes en matière de

gestion des ressources naturelles et de l'environnement les Etats membres reconnaissent l'identité des collectivités locales, leurs cultures et leurs intérêts dans le domaine de la gestion durable des ressources naturelles ;

- Le principe de souveraineté : les Etats membres ont le droit souverain d'exploiter leurs propres ressources selon leur politique d'environnement et développement, et ils ont le devoir de faire en sorte que les activités exercées dans les limites de leur juridiction ou sous leur contrôle ne causent pas des dommages à l'environnement dans d'autres Etats ou dans des zones ne relevant d'aucune juridiction nationale ;
- Le principe d'équité : le droit au développement doit être exercé de façon à satisfaire équitablement les besoins relatifs au développement et à l'environnement des générations présentes et futures⁵.

⁵ Direction de l'environnement de la CEDEAO (politique environnementale de la CEDEAO)Abouja-Nigeria.2018 p36-37.

Conclusion du chapitre 2

Si l'engagement d'une stratégie de responsabilité sociale est considéré comme une opportunité pour Les entreprises, ceci soulève, cependant, des interrogations sur sa démarche de mise en œuvre et aussi sur sa gouvernance qui est un moyen de protection pour les investissements des actionnaires, car une bonne gouvernance d'entreprise peut réduire le risque, assuré une bonne ambiance de travail, qui favorise et encourage aussi la création de la valeur.

De ce fait, la norme ISO 26000 fournit, donc des recommandations permettant à l'entreprise de respecter simultanément, les niveaux : économique, social et environnemental Pour ce faire, la norme ISO 26000 propose aux entreprises de construire leurs responsabilités aux tours de deux pratiques fondamentales, à savoir :

L'identification du périmètre d'action de la démarche RSE, en s'interrogeant sur les sept questions centrales définies dans la norme, ainsi que l'identification et le dialogue avec les parties prenantes. En outre, la norme ISO 26000 insiste sur le fait, que la réussite d'une démarche d'intégration de la RSE reste étroitement dépendante du contexte interne et externe de l'entreprise.

À l'instar des pays en développement, le Mali ne demeure pas désintéressé de ce vaste mouvement qui ne cesse de prendre de l'ampleur dans le monde.

En effet, le gouvernement Malienne ambitionne, dès lors, de développer une culture de responsabilité sociale et environnementale dans le pays, à travers la mise en place de nombreux dispositifs, notamment normatifs, institutionnels et renforces les codes de protection de l'environnement ayant pour finalité de sensibiliser et de mobiliser les entreprises maliennes autour des pratiques relevant du développement durable et de la RSE.

Chapitre III :

Pratique de la démarche de la responsabilité sociale au Mali : illustration par le cas de deux entreprises la BNDA et la Mine de Nampalla

Introduction

Vaste pays enclavé, le Mali qui couvre une superficie de 1 241 238 Km², est subdivisé en 4 (voire 6) grandes zones bioclimatiques (dont les zones sahariennes et sahéliennes sur environ 3/4 de la superficie du pays). Il présente une large gamme de milieux agro-écologiques, allant du climat aride saharien au Nord au climat humide guinéen au Sud.

A l'instar des autres pays sahéliens, le Mali est largement tributaire des conditions climatiques et plus particulièrement de la pluviométrie. Le climat, de type intertropical continental, est caractérisé par l'alternance d'une longue saison sèche et d'une saison des pluies allant de 2 mois au Nord à 5-6 mois au Sud. La pluviométrie très irrégulière dans l'espace et dans le temps varie de moins de 100 mm au Nord à plus de 1200 mm au Sud.

Depuis l'apparition des périodes de sécheresse en 1970, on observe l'instauration d'un climat plus aride sur l'ensemble du territoire, ainsi qu'une tendance à la diminution globale des pluies utiles et n déplacement des isohyètes de 200 Km vers le Sud.

Ces conditions contribuent à fragiliser l'ensemble des écosystèmes et plus particulièrement ceux des zones sahéliennes et sahélo-soudanienne. Elles ont conduit certaines populations à migrer vers les zones plus riches et plus arrosées du Sud du pays.

Le pays recèle d'importantes ressources naturelles, tant du point de vue des ressources en eau que des ressources forestières et de faune ou encore des ressources minières

Il est traversé par les bassins fluviaux du Sénégal (155 000 Km²) et du Niger (300 000 Km²) caractérisé notamment par l'importance des débits annuels écoulés (46 milliards de m³ à Koulikoro) et l'étendue de son Delta intérieur (40 000 Km²) qui représente une zone humide unique dans la sous-région (Site Ramsar).

Le potentiel hydrique mobilisable est très important, ainsi que le potentiel en eaux souterraines estimé à 2 270 milliards de m³ d'eau, dont 66 milliards de m³ renouvelables chaque année. Néanmoins, leur répartition spatiale et surtout leur accessibilité rendent

difficile leur exploitation. On estime à environ 20% le taux de couverture des ménages en eau potable.

Le Mali compte environ 30 millions d'ha de terres arables (soit 23,8 % du territoire), dont 11,4 millions ha de terres sous cultures et jachères sur lesquels 3 à 3,5 millions ha sont cultivés chaque année et un potentiel de 1 million d'ha irrigables.

Cependant, les différents sols présentent plusieurs contraintes importantes du point de vue agronomique qui, ajoutées aux fortes limitations climatiques, limitent le potentiel Agro-sylvo-pastoral : niveau de fertilité moyen à faible, avec carences en phosphore, potassium et soufre, forte sensibilité à l'érosion éolienne (plus marquée vers le Nord) et/ou hydrique.

Les formations forestières comptent quant à elles 32,4 millions d'ha, dont 3,9 millions d'ha de parcs nationaux et réserves de faune ; une riche biodiversité floristique et faunique (640 espèces d'oiseaux, 136 espèces de mammifères, 80 espèces de poisson), un potentiel fourrager avec un bon pouvoir de régénération, l'existence d'un potentiel en énergie hydroélectrique et solaire largement sous-exploité.

La population est estimée à un peu plus de 20,25 millions en 2020, dont plus de 80% sont concentrés sur environ 40% du territoire au Sud du pays. Elle est caractérisée par une population jeune (60% ont moins de 25 ans d'âge) et s'accroît rapidement (2,7% par an). Elle présente une grande mobilité spatiale, notamment en direction des centres urbains qui connaissent une forte croissance (+5% par an).

La densité est très variable du Nord au Sud (De 0 à moins de 1 habitant/Km² au Nord à plus de 20 habitant/Km² au Sud).

L'économie repose essentiellement sur le secteur agro-pastoral (qui occupe près de 80% de la population et intervient pour plus de 40% dans le PIB et 3/4 des exportations). Ce secteur continuera à jouer un rôle moteur dans le développement économique du pays et malgré les faibles productivités agricoles et animales.

Le secteur de l'artisanat/industrie et l'exploitation minière devraient également connaître une forte expansion. Néanmoins, du point de vue des indicateurs de développement humain, le Mali se situe toujours parmi les pays les moins avancés.

Les événements politiques intervenus en 1991 ont marqué un tournant important.

Ils ont permis l'instauration d'un régime démocratique et le renforcement du processus de décentralisation et sont à la base d'importantes réformes économiques et institutionnelles. Les Etats Généraux du Monde rural organisés en novembre 1991 et ceux du Commerce et Industrie ont défini les orientations pour une meilleure implication des différents acteurs et une Participation/implication effective des populations et de la société civile dans toutes les activités de développement.

L'objectif de ce troisième chapitre est l'évaluation des pratiques de la RSE au Mali et pour se faire ce chapitre est structure en trois sections : Le premier intitulé position et engagement de l'Etat Malienne dans la démarche de la RSE ; la deuxième intitulé l'expérience des entreprises maliennes qui pratiquent la RSE et la troisième porte sur lustrations de la RSE au Mali.

Section 1 : Position et engagement de l'Etat du Mali dans la démarche de la responsabilité sociale des entreprises

Dans cette section nous allons parler sur la position du Mali sur le plan mondiale et continentale et les différentes politiques nationales dans le cadre de la RSE.

1.1. Position du Mali à l'échelle mondiale et continentale

Selon institut RESPECO Classe 109 Emme, le Mali est parmi les économies les moins bien portantes dans le monde en fonction de leur ouverture à la RSE selon le rapport de l'institut de recherché RESPECO spécialisé dans la promotion de l'économie responsable vingt unièmes en Afrique loin dernière le Sénégal 44 Emme dans le monde et classe deuxième dans le continent.

Le Mali perd une place par rapport à son classement en 2013 une contre-performance qui contraste avec engagement des autorités à faire en sorte que les sociétés adoptent le nouveau concept de la RSE. Le Mali devance tout de même l'Algérie 124eme, le Nigeria 125 Emme, le Tchad 132^{ème}.

Ainsi au niveau de l'Afrique subsaharienne, il faut attendre la 38^{ème} place du classement pour trouver un pays africain, en l'occurrence le BURKINA.

Ce dernier est en tête en occupant la 38 Emme position non lion du Sénégal qui occupe la 44 Emme position ces pays sont en progrès par rapport aux années précédentes et témoigne des évolutions que connaît l'Afrique.

Ce sont les pays européens qui occupent la tête du classement. La suède, la Finlande et la Norvège occupent respectivement les trois premières places, suivies du Danemark et de l'Islande. La France se place à la 7 Emme position, juste devant l'Allemagne 8 Emme et la Belgique 9eme.

Pour les USA ils occupent la 151^{ème} place du classement, cette mauvaise performance s'explique par son refus de ratifier certaines convention internationales, précise l'institut Respeco.¹

De même pour la chine qui se place en bas de l'échelle en se contentant de la 191^{ème} place mondiale. Cette position du Mali sur le plan international, national et régional signifie que la démarche RSE n'est pas nouveau pour l'Etat malien, mais qu'elle est toujours à l'état faible et qu'elle doit être mise en avant car l'économie en dépend.

Cependant ils existent plusieurs programmes nationale et actions pour soutenir la protection de l'environnement via par le ministère de l'environnement d'assainissement et du développement durable qui est chargé d'élaborer des dits programme nationale pour la protection de l'environnement et soutenir le développement durable, conformément à la constitution de 1992 article 15 qui stipule que « toute personne a droit à un environnement sain ».

2. Politique Nationale de Protection de l'Environnement

La conservation, la gestion des ressources naturelles et de l'environnement est une priorité absolue pour le Gouvernement du Mali et constitue les bases d'un développement socio-économique durable. Cette volonté est déjà affirmée dans l'article 15 de la Constitution, qui dispose que « Toute personne a droit à un environnement sain. La protection, la défense de l'environnement, et la promotion de la qualité de la vie est un devoir pour tous et pour l'Etat ».

La politique nationale de protection de l'environnement s'appuie sur le bilan diagnostic de l'état des ressources de l'environnement et des institutions existantes. Elle s'inscrit par ailleurs dans le cadre du processus de décentralisation qui vise à mieux impliquer et responsabiliser les acteurs à la base dans les activités de développement social et économique.

Le but de la politique nationale de l'environnement vise précisément à garantir un environnement sain et un développement durable par la prise en compte de la dimension environnementale dans toute décision qui touche la conception, la planification, la mise en

¹ www.kibaru.ml

œuvre des politiques, programmes et activités de développement par la responsabilisation et l'engagement de tous les acteurs.

La politique nationale de protection de l'environnement constitue un cadre d'orientation pour la planification et de gestion environnementale efficace et durable qui doit permettre de traiter l'ensemble des questions. Sa mise en œuvre devrait permettre d'apporter une contribution significative aux questions fondamentales qui concerne la lutte contre la désertification, la sécurité alimentaire, la prévention et la lutte contre les pollutions, la lutte contre la pauvreté qui constituent autant de contraintes à lever pour assurer le développement socio-économique durable du Mali.

2-1- Principes et objectifs de la PNPE

La politique de l'environnement au Mali est sous-tendue par les principes suivants :

- Équité et égalité entre tous ;
- Implication/responsabilisation et la participation de tous les acteurs
- Prévention et précaution ;
- Internalisation des coûts de l'environnement et application du principe du "pollueur - payeur".

Les objectifs globaux de cette politique visent à assurer la sécurité alimentaire ,la fourniture d'autres produits en quantité et en qualité suffisantes, à préserver et améliorer le cadre de vie des populations, à développer les capacités nationales de prise en charge des activités de protection de l'environnement aux différents échelons, à promouvoir la création d'emplois et à contribuer de manière active aux efforts entrepris aux niveaux sous- régional, régional et international en matière de protection, restauration et de gestion de l'environnement.

Les objectifs spécifiques sont :

- **Dans le domaine de la gestion des ressources naturelles et de la protection de l'environnement en milieu rural :**
 - ✓ Développer et appuyer la mise en œuvre d'une gestion décentralisée et participative des ressources naturelles renouvelables.

- ✓ Appuyer les différentes collectivités territoriales, les organisations et associations de producteurs (OP, Organisations socioprofessionnelles, GIE...) et autres partenaires de la société civile, comme les ONG, afin qu'ils jouent pleinement leur rôle dans la gestion des ressources naturelles et la protection de l'environnement.
 - ✓ Promouvoir des systèmes de production agricoles durables et des méthodes d'exploitation minière respectueuses de l'environnement.
 - ✓ Elaborer et appuyer la mise en œuvre de programmes participatifs de gestion des ressources naturelles à travers les schémas régionaux d'aménagement du territoire et le schéma d'aménagement et de gestion des terroirs villageois, en vue de réduire les effets de la dégradation, de la désertification et/ou de la sécheresse.
- **Dans le domaine de la protection de l'environnement en milieu urbain :**
- ✓ Renforcer la lutte contre toute forme de nuisance et de pollution, notamment à travers la création de stations d'épuration ou de dépollution des rejets liquides, solides et gazeux des unités industrielles et artisanales et des principales villes.
 - ✓ Encourager les initiatives locales (GIE, ONG et autres membres de la société civile) en matière de collecte et de traitement des déchets domestiques et d'assainissement.
 - ✓ Elaborer et/ou renforcer la mise en œuvre d'une politique d'assainissement, à travers la planification et la mise en place d'infrastructures d'assainissement prévues au niveau des SDAU élaborés pour les centres urbains de plus de 5.000 habitants.
 - ✓ Maîtriser les interactions entre milieu rural et milieu urbain.
- **Dans le domaine des mesures institutionnelles et législatives :**
- ✓ Mettre en place un cadre institutionnel approprié en vue d'assurer la coordination, le contrôle et le suivi de la mise en œuvre de la PNPE.
 - ✓ Renforcer les capacités des différentes catégories d'acteurs.

- ✓ Harmoniser les lois et règlements en vigueur et élaborer les textes juridiques et réglementaires nécessaires (arrêtés d'application des différents textes de lois existants, Code de l'Environnement...) et définir des normes en matière d'environnement, dont les normes de rejet.
 - ✓ Rendre obligatoire les études d'impacts environnementaux (EIE), comme prévu dans le Code des Investissements et mettre en place une procédure d'EIE comme préalable à l'implantation de nouvelles unités d'exploitation industrielles.
- **Dans le domaine de la coopération internationale (au niveau sous- régional et international)**
- ✓ Veiller au respect et à la mise en œuvre des diverses Conventions, Accords et Traités internationaux signés et ratifiés par le Mali dans le domaine de la protection de l'environnement.
 - ✓ Développer des programmes de coopération sous régional et internationale en matière de protection de l'environnement, et plus particulièrement autour de ressources partagées (fleuves, parcs transfrontaliers ...)

2-2- Stratégie de Mise en Œuvre

La mise en œuvre de la politique nationale de protection de l'environnement repose sur des axes stratégiques, sur la mobilisation, le renforcement et/ou la mise en place de nouvelles formes de partenariat entre les différents types d'acteurs (Etat, Collectivités décentralisées, organisations socio- professionnelles, société civile, populations, partenaires au développement).

- **Axes de la stratégie** Les axes stratégiques de la politique nationale de protection de l'environnement sont les suivants :
- ✓ Préserver et renforcer les acquis techniques et méthodologiques, par la capitalisation et la diffusion des acquis techniques et méthodologiques.
 - ✓ Promouvoir une approche globale et multisectorielle au niveau de la conception et de la mise en œuvre des programmes, projets et activités de protection de l'environnement.

- ✓ Prévenir toute nouvelle dégradation des ressources.
- ✓ Promouvoir la restauration et la récupération des zones et sites dégradés.
- ✓ Mettre en place des cadres de coordination et de concertation.
- ✓ Renforcer les capacités nationales en matière de protection de l'environnement.
- ✓ Mettre en place un système de contrôle, de suivi et de surveillance continue de l'environnement.

2-3-Acteurs impliqués dans la gestion de l'environnement

La nature et la complexité des actions à entreprendre en matière de restauration/conservation des ressources de l'environnement exigent l'implication et la mobilisation d'acteurs aux différents niveaux (national, régional et local).

Ceux-ci peuvent être regroupés en trois grandes catégories. Il s'agit des :

- Acteurs publics à savoir l'Etat qui doit garantir les conditions de mise en œuvre et de contrôle de la politique nationale de protection de l'environnement et les collectivités décentralisées ;
- Acteurs non gouvernementaux (populations, société civile, dont les GIE, mouvements associatifs et ONG nationales) ;
- Partenaires au développement, avec lesquels l'Etat et les acteurs non gouvernementaux signent des conventions de financement.

Le caractère transversal de la gestion de l'environnement implique une recherche permanente de synergie, de cohérence et la mise en place de cadres de concertation et d'harmonisation des approches et méthodes d'intervention aux différents niveaux et entre les acteurs².

² Ministère de l'environnement : politique nationale de la protection de l'environnement de 1992

2-4-Conditions de mise en œuvre

La mise en œuvre de la politique nationale de protection de l'environnement nécessite un certain nombre de préalables et de mesures d'accompagnement, dont dépendra sa réussite.

Il s'agit de :

- L'adoption de la politique par le Gouvernement.
- Le nécessaire relecture des politiques nationales sectorielles en vue de les rendre conformes aux exigences de la protection de l'environnement ;
- L'adaptation du cadre législatif et réglementaire existant, notamment à travers l'élaboration d'un Code de l'environnement, l'harmonisation/actualisation des règlements en vigueur et l'introduction de la procédure d'Etudes d'Impacts Environnementaux ;
- La mise en place du cadre institutionnel, à travers une structure de coordination chargée de la mise en œuvre et du suivi de la politique nationale de protection de l'environnement ;
- le développement ou la mise en place des mécanismes de financement, en vue d'accroître le niveau de financement en faveur de la lutte contre la désertification et la protection de l'environnement, par l'optimisation des mécanismes existants, la mise en place de systèmes d'aides et mesures incitatives, taxations et redevances, la mobilisation des fonds internationaux et des partenaires de coopération et la mise en place d'un fonds national, fondation ou tout autre mécanisme permettant le financement de la lutte contre la désertification et la protection de l'environnement³.

³ Ibid

2-5-Défis environnementaux majeurs

Malgré les efforts louables accomplis par le Gouvernement, la mise en œuvre de la politique nationale de protection de l'environnement est confrontée aux défis majeurs suivants :

- Assurer une meilleure adéquation entre populations et ressources naturelles à travers un aménagement rationnel du territoire national et la gestion durable des ressources naturelles.
- Améliorer le cadre de vie des populations rurales et urbaines en dotant les centres urbains et ruraux d'infrastructures d'assainissement et en luttant contre les diverses pollutions, en particulier celles qui affectent les ressources en eaux.
- Impulser un changement de mentalité et de comportement et assurer une participation efficiente des populations et de toutes les catégories d'acteurs dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'action en matière de protection/gestion de l'environnement.
- Valoriser et mobiliser l'important potentiel de ressources en eaux et en énergies nouvelles et renouvelables pour les mettre à la disposition des populations.
- Soutenir la recherche sur la désertification et la protection de l'environnement afin qu'elle développe les techniques et technologies appropriées et les diffuser.
- Mettre en place un système performant de gestion des informations et de données sur l'état des ressources de l'environnement et leur évolution.
- Mettre en place un cadre institutionnel et législatif approprié pour la coordination et le contrôle des atteintes à la qualité de l'environnement, y compris édicter un code de l'environnement.
- Mobiliser les ressources financières (internes et externes) nécessaires au financement des programmes d'action aux niveaux local, régional, national et sous -régional.

- Sortir du fossé entre légalité, légitimité, et pratiques en matière de gestion durable des ressources forestières⁴.

3- La législation malienne en matière de protection sociale

La protection sociale est un droit garanti à travers la plupart des conventions internationales de droit humain, en partant de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH), qui garantit le droit à la sécurité sociale (article 22), à un travail décent (23) et à un niveau de vie suffisant (25).

De l'indépendance à nos jours, le gouvernement du Mali a adopté une série de mesures législatives et réglementaires afin de renforcer la couverture des risques sociaux de la population. Ainsi plusieurs régimes de protection sociale ont été mis en place, pour couvrir les risques sociaux de la population.

L'article 15 de la constitution malienne stipule que « Toute personne a droit à un environnement sain. La protection, la défense de l'environnement et la promotion de la qualité de la vie est un devoir pour tous et pour l'Etat » L'article 17, stipule que « l'Education, l'instruction, la formation, le travail, le logement, les loisirs, la santé et la protection sociale, constituent des droits reconnus pour tous ».

Aussi l'Etat à travers des divers organes, dispose de différents outils juridiques. Particulièrement les différents lois et décrets instituant les différents régimes de protection opérationnels au Mali.

Le code du travail reconnaît aussi des conditions égales d'accès au travail pour l'homme et pour la femme et protège la mère et l'enfant en situation de travail.

Sur le plan international, le gouvernement a souscrit à différents instruments juridiques en matière de la protection sociale, notamment :

- La déclaration Universelle de Droits de l'Homme ;

⁴ Ibid.

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes ;
- La Convention Relative aux Droits de l'Enfant ;
- Les Résolutions du Sommet de Copenhague tenu en 1995 sur le Développement Social ;
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- La Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples⁵.

3-1. La raison et les atouts de l'adoption de cette politique de protection sociale

Les Nations Unies et l'Union Africaine ont appelé les pays à renforcer leurs systèmes de protection sociale comme moyen de lutte contre la pauvreté, d'amélioration de l'accès des populations aux services sociaux de base et de réduction de la vulnérabilité aux chocs, particulièrement pour les ménages les plus démunis.

Le présent document a pour objet de renforcer la politique du Gouvernement en matière de protection sociale pour mettre en exergue certains aspects et rendre visible le lien urgence-résilience- développement.

Il sert de cadre de référence à la réalisation des plans, programmes et projets stratégiques pour garantir une couverture sociale des risques de la population et une meilleure coordination des actions entreprises par le Gouvernement, avec l'accompagnement de ses partenaires.

Il reste en parfaite cohérence avec les politiques et stratégies de développement adoptées par le Gouvernement Malien, notamment le CSCR 2011-2017, le PRODESS 2014-2018, la Politique Nationale d'Actions Humanitaires, la Politique Nationale de l'Economie Sociale et Solidaire, ainsi que toutes autres initiatives visant l'atteinte des OMD, et mises en œuvre à travers différents ministères.

Ce document de politique réaffirme la volonté de réaliser les différents engagements nationaux et internationaux auxquels le Mali a souscrit, dans le domaine de la protection Sociale. Il dénote de la volonté et les ambitions du Gouvernement Malien à faire de la protection

⁵www.sociale.protection.org consulte le 2/8/2021

sociale un des piliers importants de sa politique de renforcement de la résilience des ménages, de la lutte contre la pauvreté et la misère dans le pays.

Malgré la diversité et l'ampleur de ces dispositifs législatifs et réglementaires, force est cependant de reconnaître que l'ensemble des mécanismes actuellement en vigueur nécessitent d'être réadaptés au contexte dynamique du pays, pour plus d'efficacité et d'équité, dans la quête d'une protection sociale plus large.

En dépit des efforts déjà fournis jusqu'aujourd'hui, une bonne partie de la population reste privée de l'accès aux services sociaux de base, aux opportunités économiques et ne jouit pas effectivement de ses droits économiques et sociaux. Cette frange est également sous la menace permanente des risques sociaux et de l'exclusion sociale.

Les crises des années précédentes ont favorisé l'arrivée de nouveaux acteurs, particulièrement dans le domaine des filets sociaux de sécurité, plus spécifiquement l'aide humanitaire et les transferts monétaires. En effet, on note une lourdeur dans le fonctionnement des organes chargés de leur mise en œuvre (comité national, comités régionaux et locaux de secours).

Non seulement que le dispositif existant ne prenait pas en compte tous ces nouveaux développements, mais aussi, il s'est avéré impérieux de renforcer le cadre légal de coordination de différentes initiatives de protection sociale.

Ainsi, certains textes réglementant la protection sociale nécessitent une mise à jour.

L'analyse du dispositif actuel dans le pays a révélé que les mécanismes de protection sociale mis en place se sont avérés inefficaces et ne couvrent qu'environ 22% de la population totale (travailleurs en activité ou retraités, fonctionnaires en activité ou retraités).

Il se pose donc le besoin de disposer de mécanismes permettant de renforcer l'efficacité et l'efficience dans la mise en œuvre des initiatives de protection sociale au profit des populations, particulièrement les couches les plus vulnérables.

Tout en capitalisant les acquis obtenus jusqu'ici, il est important de développer de nouvelles stratégies efficaces et efficientes en vue d'assurer un renforcement du mécanisme de coordination et de la

3.2-Les institutions et régimes de la Sécurité Sociale au Mali (système contributif)

La sécurité sociale (ou assurance sociale) rassemble les programmes contributifs, généralement obligatoires, organisés par l'Etat, pour permettre aux ménages et aux individus de se protéger contre divers risques sociaux à travers le temps.

L'assurance sociale assume une fonction préventive et protectrice couvrant un ensemble des risques, selon les types des régimes auquel on est appelé à souscrire.

Au Mali, le dispositif de sécurité sociale est organisé de la manière suivante :

- L'institut National de Prévoyance Sociale (INPS) ;
- La Caisse Malienne de Sécurité Sociale (CMSS) ;
- La Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CANAM), qui gère le Régime d'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) Le système d'assurance Mutualiste.⁶

3.3. L'institut National de Prévoyance Sociale (INPS)

L'INPS est un établissement public national à caractère administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, créé en 1961.

Le Ministère en charge de la protection sociale (actuellement dénommé Ministère de la Solidarité, des Actions Humanitaires et de la Reconstruction du Nord) assure la tutelle administrative alors que le Ministère en charge de l'économie et de la finance assure la tutelle financière.

3.3.1 Populations couvertes par l'INPS

En vertu des textes légaux créant l'Institut National de Prévoyance Sociale, cette institution couvre l'assurance des travailleurs salariés contractuels soumis aux dispositions du Code de travail (public et privé). Ainsi, les fonctionnaires de l'Etat, les magistrats et les membres des Forces Armées ne sont pas régis par cette institution.

Les travailleurs indépendants, les membres non-salariés des professions libérales, industrielles, commerciales et artisanales peuvent souscrire volontairement à l'INPS, à travers

⁶ Ibid.

l'Assurance Volontaire.

3.3.2 Les régimes de prestation de l'INPS

La souscription au régime général de l'INPS donne l'avantage à quatre types de prestations que voici

- Les Prestations familiales
- L'Assurance invalidité, vieillesse et décès ;
- Les Accidents de travail et maladies professionnelles
- L'Assurance maladie et maternité

Cette branche a été cédée à la CANAM, qui s'occupe de l'Assurance ^[11]_[SEP]Maladie Obligatoire.

3.4- La Caisse Malienne de Sécurité Sociale (CMSS)

La Caisse Malienne de Sécurité Sociale est un établissement à caractère administratif, dotée de la personnalité juridique et jouissant d'une autonomie financière. Elle est placée sous la tutelle du Ministère en charge du développement Social.

3.4.1. Population couverte par la CMSS

la Caisse Malienne de Sécurité Sociale (CMSS) a pour mission la gestion des régimes de pensions des fonctionnaires, des militaires, des députés et de tout autre régime ou branche que l'Etat lui confie. A ce titre, elle est chargée :

- D'encaisser les cotisations des différents régimes ;
- De concéder les droits des bénéficiaires des différents régimes ;
- De servir les prestations aux bénéficiaires de tout autre régime ou branche gérée par la Caisse Malienne de Sécurité Sociale
- De régulariser les droits à la pension des différents bénéficiaires.

3.4.2 Acquisition des droits à la pension

- La législation Malienne distingue trois types de pensions :

- La pension d'ancienneté
- La pension proportionnelle
- La pension d'invalidité

3.5-La Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CANAM)

La CANAM est un établissement public à caractère administratif, créée par la loi N°09-016 du 29 juin 2009. Elle est dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Sa mission c'est la gestion du régime d'Assurance Maladie Obligatoire (AMO).

Les attributions de la CANAM sont :

- L'encaissement des cotisations du régime d'Assurance Maladie Obligatoire
- L'immatriculation des employeurs et des assurés, et la mise à jour des droits des bénéficiaires
- L'allocation aux Organismes Gestionnaires Délégués (l'INPS et la CMSS) des dotations de gestion couvrant leurs dépenses techniques et de gestion courante
- La passation des conventions avec les formations de soins et le suivi de leur déroulement
- L'appui aux Organismes Gestionnaires Délégués (OGD) et le contrôle de leurs activités
- Le contrôle de la validité des prestations soumises à la prise en charge de l'Assurance Maladie Obligatoire
- L'établissement des statistiques de l'Assurance Maladie Obligatoire
- La consolidation des comptes des Organismes Gestionnaires Délégués.

Dans son fonctionnement, la CANAM délègue une partie de ses attributions à l'INPSS et la CMSS en tant qu'Organismes Gestionnaires Délégués.

En vertu d'un accord signé entre la CANAM et chacune de ces deux institutions, ces dernières se voient alors déléguées certaines tâches, notamment la pré-immatriculation et le recouvrement des cotisations de l'AMO auprès de leurs affiliés respectifs.

3.5.1 Le Régime d'Assurance Maladie Obligatoire (AMO)

Le Régime d'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) est créé le 26 Juin 2009, pour permettre la couverture des soins de santé inhérent à la maladie et à la maternité des assurés et des membres de leurs familles en charge. La CANAM est l'organisme de gestion de l'AMO.

3.5.2 Les assujettis de l'AMO

Sont assujettis à l'Assurance Maladie Obligatoire, les travailleurs salariés soumis aux dispositions du Code de travail, c'est à dire ceux assurés à l'INPSS, les fonctionnaires civils de l'Etat et des collectivités territoriales, les militaires, les députés, c'est-à-dire ceux affiliés à la Caisse Malienne de Sécurité Sociale.

Les titulaires des pensions des secteurs public et privé, les titulaires de pensions parlementaires et les titulaires de pension militaire, les employeurs du secteur public et privé sont aussi éligibles au régime⁷.

3.5.3. Les bénéficiaires de l'AMO

En vertu de la loi portant création de l'AMO, ses bénéficiaires sont les personnes physiques assujetties et les membres de leurs familles à charge.

Sont considérés comme membres de la famille à charge de l'assuré, le(s) conjoints, les enfants et les ascendants directs.

3.5.4. Le système d'assurance mutualiste

Le développement de la mutualité est retenu comme une des stratégies pour assurer la couverture des risques sociaux en général et ceux liés à la maladie en particulier.

⁷ Ibid.

Au Mali, le système mutualiste constitue un des axes de la déclaration de politique nationale de protection sociale, du Cadre Stratégique de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (CSCR) et du Programme de Développement Sanitaire et Social (PRODESS).

➤ **Risques couverts par les mutuelles**

Les risques couverts par les mutuelles de santé au Mali se retrouvent à travers les services qu'elles offrent à leurs membres. Il s'agit de la prise en charge partielle ou totale de :

- ✓ La santé préventive et promotionnelle : consultation pré et postnatale, suivi des nourrissons sains, vaccination, planification familiale, éducation à la santé, assainissement, etc.
- ✓ Les soins curatifs : consultations, soins infirmiers, médicaments, analyse de laboratoire, maladies chroniques, malnutrition et récupération nutritionnelle, etc.
- ✓ Les soins hospitaliers : hébergement, actes médicaux, chirurgicaux et médicaments
- ✓ Les soins spécialisés : consultation de médecins spécialistes, actes médicaux tels que radiologie, biologie clinique, soins dentaires et ophtalmologiques, etc.
- ✓ Le transport des malades : évacuation, référence. Jusqu'à présent, la majorité des mutuelles se limitent aux prestations offertes au niveau du centre de santé communautaire (CSCOM), où sont prodigués les soins de premier niveau, et ne couvrent pas les risques les plus chers.

3.5.5 Rôle de l'Union Technique de la Mutualité (UTM)

L'Union Technique de la Mutuelle est une structure faitière des mutuelles au Mali. Elle a été mise en place en 1998 et sa mission est d'améliorer l'accessibilité financière de la population Malienne aux soins de santé de qualité. Pour y parvenir, elle s'est fixé deux axes d'interventions, notamment la promotion des mutuelles de santé en milieu rural et la mise en place d'une plateforme commune de gestion pour les prestations santé des mutuelles urbaines.

En tant que structure de la société civile, l'UTM a signé un contrat de partenariat avec le gouvernement pour accompagner techniquement la mise sur pied et l'organisation des

mutuelles de santé dans le pays, sous la tutelle du ministère en charge de la protection sociale. Elle reçoit ainsi un appui financier et logistique de l'Etat pour mener à bien sa mission.

Selon les estimations de l'UTM, 60 à 70% des mutuelles du Mali sont actuellement membres cette structure faitière. Cependant, en vertu du partenariat avec le Gouvernement, les autres mutuelles qui ne sont pas membres de l'UTM reçoivent elles aussi un accompagnement technique de l'UTM.

3.5.6. Les autres associations mutualistes

Il existe aussi d'autres organisations mutualistes, notamment les tontines communautaires, les Associations d'entraide, les mutuelles de solidarités...qui sont très peu documentés, mais contribuent de manière significative à la résilience des ménages face aux risques.

Une bonne organisation et structuration de ces mutualités informelles peut aider à contribuer significativement à la résilience au niveau des ménages, particulièrement e milieu rural.

3.6. Les régimes et systèmes non contributifs de protection sociale au Mali

Les programmes et régimes non contributifs de protection sociale comprennent notamment :

- Le Régime d'Assistance Médicale (RAMED), géré par l'Agence National d'Assistance Médicale (ANAM)
- Les programmes des filets sociaux et de transferts monétaires mis en œuvre dans le pays.

Le Régime d'Assistance Médicale (RAMED) a été créé par la loi N°09/030 du 27 juillet 2009 au profit des personnes et leurs ayants droits qui ne sont pas couvertes par le système d'assurance et qui sont indigentes. Ce régime est géré par l'Agence Nationale d'Assistance Médicale (ANAM), créée en vertu du décret-loi N°09/554 du 12 Octobre 2009.

3.6.1. Les bénéficiaires du RAMED

Les bénéficiaires du RAMED sont les personnes reconnues comme indigentes par les autorités compétentes, ainsi que leurs dépendants.

Les personnes considérées comme ayant droit à charge :

- Les conjoints
- Les enfants âgés de moins de 14 ans
- Les enfants âgés de 14 à 21 ans s'ils poursuivent des études
- Les enfants handicapés, quel que soit leur âge, qui sont dans l'impossibilité totale et définitive de se livrer à une activité rémunérée
- Sont aussi admis de droit au bénéfice du RAMED :
 - ✓ Les pensionnaires des établissements de bienfaisance, orphelinats, ou des établissements de rééducation et des enfants abandonnés ou des adultes sans famille hébergeant dans un établissement public ou privé à but non lucratif
 - ✓ Les pensionnaires des établissements pénitentiaires
 - ✓ Les personnes sans domicile fixe. Pour pouvoir bénéficier du RAMED, la personne doit s'immatriculer auprès de l'ANAM, disposer d'un certificat d'indigence délivré par la mairie du lieu d'habitation, ne pas être assujettie à l'AMO et être sans ressources.

3.6.2. Les prestations couvertes par le RAMED

Le panier de soins du RAMED couvre notamment les soins ambulatoires ; les soins hospitaliers ; les produits pharmaceutiques ; les prestations de maternité.

Tous ces soins doivent être fournis dans un établissement public ou communautaire conventionné et sont pris en charge à 100 %.

3.6.4. Financement

Les ressources du RAMED sont constituées essentiellement par les contributions annuelles de l'Etat et des collectivités territoriales.

Les taux de contribution sont de 65% pour l'Etat et de 35% pour les collectivités territoriales⁸.

⁸ Ibid.

4. Politique nationale pour promouvoir l'économie au Mali

L'économie du Mali reste dominée par le secteur primaire et notamment agricole. Les secteurs secondaire (industrie) et tertiaire sont peu développés.

L'agriculture est confrontée à des difficultés récurrentes : sécheresses répétitives depuis les années 1970, baisse du prix des matières premières produites, comme le coton, hausse des coûts de production (intrants et carburants).

La production aurifère est importante au Mali. Le secteur industriel étant peu développé, le Mali importe une grande partie des biens de consommation.

Le Mali est également confronté au problème de la dette. Les organisations internationales (banque mondiale, fond monétaire international) ont poussé l'État malien à adopter des politiques d'ajustement structurel avec la privatisation de certains secteurs de l'économie (transport ferroviaire, distribution de l'eau et de l'électricité et récemment la campagne pour le développement textile⁹).

4.1. Politique économique

Les politiques d'ajustement structurel imposées par le fond monétaire international (FMI) depuis les années 1970 ont conduit les gouvernements à réduire les budgets sociaux consacrés aux dépenses d'éducation et de santé.

La dévaluation du franc CFA en janvier 1994 a plongé un nombre important de familles dans des situations d'extrême précarité.

Ces politiques, tout comme la démocratisation du pays, ont cependant rassuré les investisseurs étrangers.

Autre que l'Etat malien a contribué sur le plan institutionnel à travers la création des différentes structures : BMS GIE et CSCOM

- GIE (groupement d'intérêt économique) :

⁹ Ministère de l'économie et des finances

Groupement d'Intérêt Économique (GIE) dirigé par des administrateurs, régi entre autres par les dispositions de l'Acte uniforme de l'OHADA relatif au droit des sociétés commerciales.

Le GIE a vu le jour le 28 Novembre 2013 et a commencé son activité en janvier 2014 avec le soutien financier du budget national à travers les crédits de fonctionnement des services publics.

L'entreprise fait partie de la stratégie industrielle des différents promoteurs pour promouvoir la lutte contre la faim et la pauvreté, l'aménagement du territoire, la lutte contre la désertification, la promotion de la sécurité des biens et des personnes sur l'ensemble du territoire du Mali.

Elle contribue à la sauvegarde de l'environnement dont la perturbation engendre des effets néfastes à l'équilibre écologique.

Conformément à son statut de création il intervient dans les domaines ci-après :

Le Nettoyage ; l'Assainissement ; L'Hygiène publique ; l'Entretien ; les Prestations de services ; la vente et la location de Produits d'entretien.

Le ramassage des ordures ménagères ; la réalisation des puisards lavoirs ; entretien et curage des caniveaux et collecteurs ; collecte des déchets (solides et liquides) ; la gestion des latrines publiques et des bornes fontaines ; l'aménagement et la désinsectisation des lieux publics ; L'entretien des espaces verts ; Arrosage ; Élagage et mise en forme des plantes tonte du gazon.

- **CSCOM (centre de santé communautaire)** : La politique sectorielle de santé du Mali est bâtie sur une structure pyramidale dont le premier niveau est le Centre de Santé Communautaire (CSCOM), le second le Centre de Santé de Référence (CSREF) et le troisième et quatrième niveau les Hôpitaux Régionaux et Nationaux. La gestion des CSCOM est assurée par des associations de santé communautaire et plus précisément par le Comité de gestion.

Le Centre de santé communautaire (CSCOM) est une institution sanitaire créée sur la base de l'engagement d'une population définie et organisée au sein d'une Association de santé

communautaire. Conformément au décret du 28 juin 2005 fixant ses conditions de création et les principes fondamentaux de fonctionnement, un CSCOM a pour vocation d'assurer le service public de santé au niveau de l'aire de santé pour répondre de façon efficace et efficiente aux problèmes de santé de sa population et lui offrir un paquet minimum d'activités. Plus précisément, il est chargé :

- De fournir des prestations curatives, telles que les soins courants aux malades, le dépistage et le traitement des endémies locales, les explorations para cliniques courantes
- D'assurer la disponibilité des médicaments essentiels ; de développer des activités de soins préventifs (santé maternelle et infantile, planification familiale, vaccination, éducation pour la santé)
- D'initier et de développer des activités promotionnelles (hygiène, assainissement, développement communautaire, information, éducation et communication).

Ainsi, à travers son mandat à la fois curatif, préventif et promotionnel, un Cscocom a pour mission de promouvoir la participation communautaire dans la gestion et la prise en charge des problèmes de santé de l'individu et de la collectivité.

- BMS (banque malienne de solidarité)

La Banque Malienne de Solidarité (BMS-SA) : est une entreprise Malienne créée en 2002 à l'initiative de ALpha oumar konare, alors président de la République prenant exemple sur l'expérience de la Tunisie. Cette banque à vocation sociale a comme objectif de lutter contre la pauvreté et le chômage.

Ses activités sont le financement, la coordination, l'appui et l'accompagnement de micro entreprises ou de particuliers, de préférence issus des populations défavorisées.

La Banque malienne de solidarité accorde notamment des prêts à des conditions avantageuses (apport personnel réduit, taux d'intérêt inférieurs aux autres banques).

C'est également une banque de dépôt lors de l'assemblée générale des actionnaires de la BMS le 5 avril 2013, un résultat d'exploitation net de 1 221 millions de Franc CFA en 2012.

Les agences de la BMS des trois capitales régionales du Nord, Kidal Tombouctou et Gao ont été vandalisées et pillées lors de l'occupation du nord du Mali par le MNLA et les mouvements djihadistes.

La Banque malienne de solidarité possède des agences à Bamako et dans les capitales régionales (Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou (ville) Mopti Gao Tombouctou Kidal)

4.2. Privatisation et libéralisation de l'économie

Sur la pression d'organisations internationales comme la banque mondiale et le fond monétaire international, le Mali a mis en place une politique d'ajustement structurel qui consiste à libéraliser l'économie (liberté des prix, fin du monopole pour l'importation et l'exportation, privatisations).

Pour le CAD-Mali, cette politique d'ajustement structurel n'a pas permis au pays de sortir de l'état de la dette tout en appauvrissant une partie de la population, les privatisations entraînant un nombre élevé de licenciements.

La société énergie du MALI (EDM) chargée de la production et la distribution d'électricité et d'eau potable avait été privatisée et rachetée pour 60 % par la société SAUR, filiale du groupe français Bouygues.

Pourtant, en 2005, le gouvernement malien a décidé de racheter EDM contestant les choix de gestion du groupe Saur, basés sur une augmentation du prix de vente de l'électricité et de l'eau.

Au niveau des télécommunications, une licence globale a été accordée à un opérateur privé, IKATEL, venant ainsi faire concurrence à la société publique SOTELMA et sa filiale de téléphonie mobile Malitel. La privatisation de la SOTELMA est prévue vers 2007.

La régie des Chemins de fer du Mali qui exploitait la partie malienne de l'unique ligne de chemin de fer entre Bamako et Dakar, a été privatisée en 2003 et vendue à Trans rail, un consortium canadien. Trans rail a donné la priorité au fret au détriment du transport de voyageurs.

Les deux tiers des gares ont été fermés (26 sur 36), ce qui entraîne une perte de ressources pour les habitants des localités concernées. En effet, l'arrêt des trains dans ces localités permettait le commerce. 612 salariés de l'ancienne régie ont été licenciés

4.3. Désenclavement

Le Mali souffre de son enclavement. Ne possédant aucune façade maritime, il est dépendant des ports des pays de la sous-région, Abidjan était le principal port utilisé jusqu'au déclenchement de la guerre civile de côte D'ivoire.

Depuis, les ports de Lomé au Togo et Nouakchott en Mauritanie, ainsi que Dakar au Sénégal ont pris la relève. Mais les infrastructures routières insuffisantes sont un frein et le gouvernement malien a décidé de faire du désenclavement une priorité :

Des travaux sont en cours ou prévus sur les liaisons routières entre Bamako et DAKAR Nouakchott et Conakry. Un pont sur le Fleuve Niger a été construit à GAO¹⁰

5 - Réglementation relative à la démarche de la RSE sur la politique des droits de l'homme au Mali

Lors de sa séance du 18 Août 1992 l'assemblée nationale du Mali a délibéré et adopté plusieurs règlements et des lois relative aux droits de l'homme précédé par Le président de la république promulgue la loi dont la teneur suit.

5.1 : Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complexe, dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un centre de formation d'apprentis, a un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

¹⁰ Ibid.

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit et un des exemplaires déposés à l'inspection du travail dans le ressort de laquelle se trouve le lieu de l'apprentissage.

A cet effet le contrat est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminé.

Les effets du contrat d'apprentissage, les cas et les conséquences de sa résiliation, les mesures de contrôle de son exécution, les allègements de charges sociales pour les employeurs ainsi que les catégories d'entreprises dans lesquelles sera imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total de travailleurs, sont fixés par décret.

L'employeur délivre, à la fin de l'apprentissage un certificat constatant l'exécution du contrat.

L'apprenti, dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné après arrêté conjoint du Ministre chargé du travail et de celui chargé de la formation professionnelle.

Il est délivré à l'apprenti, qui a subi l'examen avec succès, un certificat d'aptitude professionnelle¹¹.

5.2. Le contrat du travail

Le contrat individuel de travail est la convention en vertu de laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur.

Cependant un contrat de travail conclu avec un mineur n'est valable que si son engagement a été autorisé par écrit par son père, ou à défaut, la personne détenant la puissance paternelle et s'il n'est pas soumis à l'obligation scolaire.

Un décret pourra en fonction des nécessités économiques, démographiques, sociales ou sanitaires, interdire ou limiter les possibilités d'embauche des entreprises.

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

¹¹ Code du travail en république du Mali de 1992

Toutefois, il lui est loisible sauf convention contraire, d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel, non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Toutefois, il peut être stipulé d'accord parties qu'en cas de rupture du contrat de son fait, ou de licenciement pour faute lourde, le travailleur ne pourra, pendant une durée de six mois maximums et dans un rayon de 15 Kilomètres autour du lieu d'emploi, exercer une activité de nature à concurrencer l'employeur en s'inspirant de méthodes ou en utilisant toute information acquise dans l'établissement.

5.3. Le contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties.

Un contrat de travail passé pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision, est assimilé à un contrat à durée déterminée.

Un contrat dont le terme est subordonné à un événement futur et certain, dont la date n'est pas exactement connue, est également assimilé à un contrat à durée déterminée. Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage, du contrat de qualification ou du contrat d'engagement à l'essai doit être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Le travailleur ne peut renouveler plus de deux fois un contrat à durée déterminée avec la même entreprise. La continuation des services en dehors du cas prévu à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas.

- Au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée
- Au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale

- Au travailleur engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'entreprise
- Au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail
- Au travailleur des entreprises relevant d'un secteur d'activité dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée par le travailleur et du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit à défaut d'écrit il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans. Le contrat à durée déterminée de plus de trois mois doit être déposé par l'employeur a l'inspection du travail du ressort avant tout commencement d'exécution du contrat.

Il est interdit de recourir à un contrat à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement, sauf si la durée du contrat, non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois.

Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée le travailleur a droit, à titre de complément de salaire, a une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Le taux de cette indemnité, calculée sur la base du montant de la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat, est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail a défaut le taux minimum est fixé par décret.

5.4: La suspension du contrat

Le contrat de travail est notamment suspendu :

- En cas d'obligations militaires ou de services civiques de l'employeur entraînant la fermeture de son établissement, pendant la durée légale des obligations militaires ou civiques du travailleur, pendant la durée de l'absence du travailleur pour cause de maladie ou d'accident non professionnel constaté par certificat médical. Cette durée

est limitée à six mois, mais est prolongée jusqu'à la date de remplacement du travailleur,

- Pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle,
- Pendant la durée de la garde à vue ou de la détention du travailleur à condition que celle-ci n'excède pas 6 mois,
- Pendant la période de mise en pied ;
- Pendant la durée de congé de maternité ;
- Pendant la durée des congés de payes et d'éducation ouvrière.
- Lorsque pour des raisons d'ordre économique, commandés par nécessité de l'entreprise ou résultant d'événement imprévisibles présentant le caractère de force majeure, l'employeur décide de mettre en chômage temporaire tout ou partie de son personnel, l'inspecteur du travail doit, au préalable en être informé.
- La durée de la suspension ne peut excéder trois mois.

5.5. Le licenciement pour motif économique

Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, constitue un licenciement pour motif économique.

Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique l'employeur, qui envisage un tel licenciement, doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel.

Le procès-verbal de cette réunion, signé par les deux parties, doit être immédiatement communiqué par l'employeur à l'inspecteur du travail lequel dispose d'un délai de quinze jours, à dater de cette communication, pour exercer éventuellement ses bons offices.

Si après l'échéance de ce délai de quinze jours, certains licenciements pour motif économique était nécessaire, ceux-ci sont soumis aux règles suivantes.

L'employeur établit l'ordre des licenciements. Cet ordre tient compte, en premier lieu des travailleurs présentant des aptitudes professionnelles moindres pour les emplois maintenus. En cas d'égalité d'aptitude professionnelle les travailleurs les plus anciens seront conservés.

L'ancienneté dans l'entreprise est majorée pour établir cet ordre de licenciement d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

L'employeur doit communiquer, par écrit au délégué du personnel s'il en existe la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères qu'il a retenus.

Il convoque dans les huit jours de la communication de cette liste, les délégués du personnel pour recueillir leur suggestion, lesquels sont consignés dans le procès-verbal de la réunion si l'employeur envisage de licencier pour motif économique un délégué du personnel, il devra respecter la procédure spécifique à ce travailleur.

5.5: Le règlement intérieur concernant les entreprises Maliennes

Un règlement intérieur est obligatoire dans toute entreprise industrielle, commerciale et agricole employant au moins dix (10) salariés

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il, pourra être établi, pour chaque établissement ou partie d'établissement un règlement annexe comportant les dispositions particulières.

Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité et aux modalités de paiement de salaires.

Le chef d'entreprise doit communiquer le projet de règlement intérieur aux délégués du personnel, s'il en existe. Cette communication s'effectue sous forme de remise aux délégués du personnel d'une copie du projet de règlement intérieur par tout procédé permettant de certifier la communication et de lui donner une date certaine.

Dans les quinze jours qui suivent à la date de la réception de la copie du projet de règlement intérieur, les délégués du personnel adressent, par écrit leurs observations au chef d'entreprise.

A l'expiration du délai, le chef d'entreprise doit adresser à l'inspecteur du travail, du ressort :

- Le projet de règlement intérieur établi en double exemplaire, avec mention qu'une copie en a été remise aux délégués du personnel et l'indication de la date de réception de cette copie par les délégués du personnel.
- Un exposé, en double exemplaire des considérations qui ont pu motiver le rejet par l'employeur de tout ou partie de ces observations.

Dans le délai d'un mois, l'inspecteur du travail vise ou communique son avis au chef d'entreprise en requérant, s'il y'a lieu, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois, aux règlements et aux conventions collectives en vigueur.

5.6. La durée du travail

Dans tous les établissements, la durée légale du travail ne peut, en principe excéder 40heures par semaine.

Toutefois dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont fixées à 2352 heures/an. Dans cette limite un arrêté du ministre chargé du travail fixera la durée légale hebdomadaire selon les saisons.

Des arrêtés du ministre chargé du travail déterminent les modalités d'application des alinéas précédents pour l'ensemble des branches d'activité ou une profession particulière.

Les arrêtés fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail dans un cycle donné, les dérogations permanents ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle.

Des accords relatifs à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine peuvent être conclus au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger

à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve de l'information préalable de l'inspecteur du travail compétent.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par arrêté, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures n'entraînent le paiement d'heures supplémentaires. Les horaires de travail ont temps partiel pu être pratiqués après avis des délégués du personnel et information de l'inspecteur du travail.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'établissement, le salaire des travailleurs à temps partiel est proportionnel à celui du travailleur qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement.

Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel doit être constaté par écrit.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du travail à temps partiel.

5.7 le travail des femmes et des enfants

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut rompre son contrat après avoir informé son employeur vingt-quatre heures à l'avance, sauf ces de force majeure, et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de préavis. Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de 14 semaines. Ce congé commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après l'accouchement.

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à expiration des 14 semaines de congé. L'intéressé ne peut être employée pendant une période consécutive de sept semaines dont trois semaines avant la date présumée de l'accouchement.

En cas de maladie attestée par un certificat médical et résultant de la grossesse, la femme peut prétendre à une prolongation de congé de trois semaines. Pendant les congés de maternité, l'intéressée a droit aux soins gratuits et à la rémunération qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, dans les conditions fixées par le code de prévoyance sociale. Lorsque la femme ne peut, par suite de maladie, reprendre son travail à l'expiration

de son congé de maternité la suspension du contrat de travail prend effet pour compter du premier jour suivant l'expiration du congé.

Il est interdit d'employer les femmes, les femmes enceintes et les enfants a des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.

Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum. Le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie est interdit.

Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sauf dérogation écrite édictée par arrêté du ministre chargé du travail, compte tenu des circonstances locales et des taches qui peuvent leur être demandées.

5.8. Pollution et nuisance

La présente loi fixe les principes fondamentaux du contrôle des pollutions et des nuisances. Les activités susceptibles de porter atteinte à l'environnement et à la qualité du cadre de vie sont soumises à une autorisation préalable du ministre chargé de l'environnement sur la base d'un rapport d'étude d'impact sur l'environnement.

Sont obligatoirement soumis à l'audit d'environnement tout travail, tout aménagement et tout ouvrage industriel, agricole, minier, artisanal, commercial ou de transport dont l'activité peut être source de pollution, de nuisance ou de dégradation de l'environnement.

Les types de pollution et de nuisance réglementées par les dispositions de la présente loi sont, notamment, celles provenant des divers types de déchets, des substances chimiques dangereuses.

5.9. De la procédure d'étude d'impact sur l'environnement

Les activités susceptibles de porter atteinte à l'environnement et à la qualité du cadre de vie sont soumises à une autorisation préalable du ministre chargé de l'Environnement sur la base d'un rapport d'étude d'impact sur l'environnement. Un décret pris en Conseil des

Ministres sur proposition du ministre chargé de l'environnement fixe, révisé la liste des projets soumis à l'étude d'impact sur l'environnement et précise le contenu de cette procédure¹².

¹² Ibid.

Section 2 : Cas des entreprises qui pratique la RSE au Mali

Ces études des cas ont été réalisés par lesdites entreprises dans le cadre de la démarche de leur responsabilité sociale.

Cas 1 : l'expérience de la mine de Nampalla

Avec leur engagement RSE, ils ont fait le pari de leur performance économique et sociale. Par des recherches des valeurs (valeur ajoutée économique, sociétale et environnementale chaque fois que possible).

1. En matière d'emploi et de développement des compétences

Parmi les compagnies d'exploitation minière Nampala est l'une des rares mines à afficher son profil de mine ancrée dans le pays d'accueil avec seulement 8 employés expatriés sur un total de 600 employés, dont plus de 60% sont des ressortissants des communautés riveraines.

A Nampala, ils en sont convaincus, de la responsabilité sociétale dans une vision durable implique notamment de protéger, de développer et de valoriser le capital humain de toute entité, elle s'appuie donc sur la formation.

Cette dernière a toute sa place dans une démarche de développement durable, en permettant notamment aux personnes d'adapter leurs compétences aux évolutions du monde économique et professionnel, comme à celles de la société.

Par conséquent, La mine de Nampala investi beaucoup dans le développement des compétences de ses salariés et des communautés voisines.

En plus de la mise en place d'un service dédié à la formation, la mine s'est dotée d'un centre d'alphabétisation qui nous permettra de mettre en œuvre un projet d'envergure (d'une valeur de 54 969 950 de francs CFA). Ce qui apportera un appui solide aux bénéficiaires (autant au niveau des communautés qu'au niveau des salariés) afin de leur permettre de mieux évoluer dans leurs domaines respectifs à travers l'alphabétisation qui reste un aspect important du développement durable.

2. En matière de responsabilité environnementale

Au-delà d'appliquer simplement les règles sociales et environnementales prescrites par la loi, Nampala met l'accent surtout sur leur appropriation. Cette appropriation se fait par un cadrage détaillé et précis des règles environnementales prescrites, une planification des activités qui s'en déduisent, leur suivi et leur évaluation systématique ainsi qu'un rapport périodique, public et interne des réalisations. Ce qui dépasse la simple prévention des risques juridiques. Nampala s'est aussi doté d'un département chargé spécialement de la mise en œuvre des règles environnementales en vue d'assurer par elle-même leur parfaite application.

3. En matière de développement communautaire

La mine de Nampala a instauré un cadre régulier de concertation qui lui permet d'échanger régulièrement avec les communautés à travers le comité technique de développement Communautaire.

Dans ce cadre (qui va dans le sens du respect de ses engagements vis-à-vis de l'État malien), la mine a initié et mis en œuvre un plan de réhabilitation et de développement communautaire qui se traduit par la mise en œuvre de plusieurs actions au profit des populations.

A ce titre, la mine a déjà contribué à hauteur de 135 624 730 francs CFA dans différents secteurs comme :

- L'éducation par la dotation des écoles et des directions d'écoles en mobiliers et équipements et la construction de locaux scolaires pour NAMPALA ;
- L'hydraulique villageoise par l'installation de forages et de puits fonctionnels (dans les villages de Finkolo, Nampala, N'tjikouna et N'golola) ;
- Le désenclavement par la réalisation/réhabilitation des pistes rurales ;
- Le sport par l'organisation de compétitions de cyclisme et football, l'aménagement de terrain de football ;

L'appui aux associations locales de femmes à travers des aides financières et des actions de partenariat. Et Nampala s'est vu attribuer le trophée Tiwara par les femmes de la commune de Finkolo.

Dépistage médical des enfants du premier cycle ; En marge de ces actions citées, la mine a eu entre autres à :

- Doter d'antipaludéens (pour enfants) les centres de santé communautaires de Finkolo et de N'tjikouna
- Réparation durable du pont de Finkolo ; Par ailleurs, la mine a organisé en partenariat avec le service technique des eaux et forêts une première campagne de reboisement portant sur 2 hectares dans chacune des 2 communes (Finkolo et N'tjikouna) pour environ 4 millions de francs CFA.

Chaque année, la mine procède à la remise d'affaires scolaires aux enfants (cartables, livres, bancs, tables...). La construction en cours du foyer du minier (avec 20 logements) qui permettra de rapprocher les employés de la communauté, et de développer des activités rentables au profit des populations avoisinantes.

Avec la jeunesse :

La mine a noué un partenariat spécial avec les jeunes des communautés à travers des rencontres d'échanges potentiels.

- Le recensement de l'ensemble des jeunes des 2 communes (au total 2860 jeunes de 18 à 40 ans) en vue de mieux les connaître et de proposer des projets adaptés à leurs situations
- L'élaboration d'un profil de compétence pour chaque jeune permettant de mettre l'accent sur les formations afin d'améliorer l'employabilité de ces jeunes.
- L'intervention des jeunes sur des projets de travaux ponctuels au sein de la mine.

(Implication lors des travaux mécaniques arrêts usine, désherbage, protection environnementale, gestion des déchets été avaries, diverses constructions...).

Toutes ces actions traduisent l'engagement de la mine à s'associer aux différents acteurs afin de développer les communes dans la paix sociale. En plus de toutes ses actions, la mine échange régulièrement avec les communautés sur des sujets d'actualités tout en essayant d'apporter des solutions concrètes aux problèmes qui se posent. *Mali first ! le Mali d'abord*
La mine de Nampala a priorisé le Mali et les Maliens.

Avec l'aide des services consulaires et attachés économiques du Canada et de la France des centaines d'heures de cours ont été délivrées, notre centre d'alphabétisation a programmé pour les mois qui viennent 65 000 heures de formations pour 126 élèves de l'entreprise et des communautés voisines, Le résultat de ces efforts, c'est un encadrement massivement malien.

- Le haut de leur organigramme est composé de 44 cadres maliens, 7 expatriés et 4 cadres de la sous-région dans les domaines de la santé, la sécurité et environnement).

Ils n'arrivent pas à recruter au Mali des cadres SSE, santé-sécurité, environnement. Finalement, nous avons recruté des jeunes pleins de volonté avec une expérience pratique, et avec l'aide d'une société malienne spécialisée, la société Triangle, et le Docteur Dicko, nous avons mis en place un système d'audit/formation permanent qui entre dans sa troisième année et nous dirige vers la certification.

A noter que ces jeunes ont désormais tous une reconnaissance de l'OIT - Organisation Internationale du Travail. A l'expérience pratique du terrain, ils ont désormais ajouté les connaissances fondamentales.

Grâce à cette équipe ils arrivent à travailler plus de 700 jours sans accident avec arrêt de travail. Toutes ces personnes ont désormais un avenir professionnel assuré¹³.

¹³ www.robexgold.com consulte le 12/08/2021

Cas 2 : la politique de la RSE de la BNDA

La démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) est un engagement volontaire adaptable à tous types d'organisation indépendamment de sa taille ou de sa forme juridique. Ainsi, au-delà des ressources humaines qui l'animent, de ses moyens et des objectifs qui lui sont assignés, La Banque Nationale de Développement Agricole (BNDA) comme toute autre entreprise assume sa personnalité morale et est consciente que son rôle ne devrait pas être limité à la seule création de valeur sur le marché.

Elle évolue dans une sphère sociétale dont elle entend contribuer à l'épanouissement durable

En effet, la BNDA de par son histoire, ses missions, ses valeurs (la solidarité, le respect de l'éthique et la modernité) et son ancrage dans le monde rural a développé une approche originale et une conscience précoce notamment sur les sujets sociaux et environnementaux tant dans l'exercice de ses métiers que dans son comportement propre d'entreprise.

En tant que principale institution de financement du monde rural au Mali, la BNDA fait en sorte que ses concours soient adaptés aux besoins de la clientèle et compréhensibles par elle et essaie aussi d'appliquer des principes d'intérêt général et de précaution dans l'évaluation des dossiers.

Comme partenaire des bailleurs de fonds internationaux, elle est astreinte au respect de plus en plus strict des critères d'octroi de fonds et d'appuis aux projets en termes d'impact environnemental et social, en complément du droit positif malien (droit foncier, droit du travail et sécurité sociale).

Enfin, comme banque dont l'Etat est le premier actionnaire, elle se doit d'adopter un comportement éthique et vertueux et surtout être exemplaire en termes d'accompagnement de l'Etat dans la réalisation de ses objectifs de développement et de ses engagements internationaux

1. Objectifs généraux de la RSE pour la BNDA

La présente politique affirme l'engagement fort des instances d'administration et de gestion de la BNDA vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes dans le cadre d'une démarche irréversible de responsabilité sociétale.

La démarche de la BNDA s'inspire des références internationales des institutions financières en matière de prise en compte des effets environnementaux et sociaux du financement des projets.

Concrètement, l'objectif de cette Politique Environnementale et Sociale (PES) est de définir et mettre en pratique les engagements de la BNDA en faveur de la durabilité sociale et environnementale.

Le respect de cette RSE à travers des procédures spécialement définies. Permettra à la BNDA :

- D'améliorer la prévisibilité, la transparence et la responsabilité de ses actions et décisions
- D'éclairer les clients dans la gestion des risques sociaux et environnementaux
- D'améliorer la performance et les résultats positifs en termes d'atteinte des objectifs du développement durable par le Mali.

Les quinze (15) engagements de la BNDA A la lumière de ce qui précède, La BNDA s'engage à :

- Agir en toute circonstance dans le respect de la légalité, des principes généraux du droit et de l'équité dans ses relations avec toutes parties prenantes pouvant être impactées par l'exercice de ses activités.
- Prévenir et ou lutter contre, le cas échéant, tout comportement discriminatoire dans l'environnement du travail au sein de l'entreprise ou dans ses relations avec les tiers.
- Prévenir et ou lutter contre les agissements et comportements frauduleux dans les opérations.

- Assurer la promotion de ressources humaines de qualité et dont l'épanouissement constant, dans un cadre de dialogue permanent, demeure une préoccupation essentielle de la banque.
- Promouvoir la transparence, la probité et le professionnalisme dans ses relations avec toutes les parties prenantes et de façon singulière, s'astreindre à une exigence de confidentialité vis-à-vis des clients relativement aux données à caractère personnel.
- Se mobiliser pour répondre en permanence avec efficacité aux attentes des clients en leur offrant les solutions les plus adaptées et œuvrer de manière solidaire et sans aucune intention discriminatoire en étant animé d'un esprit d'écoute active et d'une diligence permanente à l'attention des dits clients.
- Ne pas financer des activités qui sont sur la liste d'exclusion telle qu'élaborée suivant les textes en vigueur à la banque.
- Mettre en œuvre les opérations d'investissement de manière « non préjudiciable » aux populations et/ou à l'environnement.
- S'efforcer de fonder son partenariat avec ses clients sur le postulat selon lequel la poursuite d'opportunités sociales et environnementales fait partie intégrante d'une bonne pratique de gestion de projets. La BNDA est convaincue que les projets responsables aux plans sociaux et environnementaux peuvent créer de la valeur pour toutes les parties concernées.
- S'assurer que les impacts négatifs devraient, dans la mesure du possible, être évités et lorsqu'ils sont inévitables, ils devraient être réduits, atténués ou faire l'objet d'indemnisations de manière appropriée.
- S'assurer de l'engagement permanent du client ou bien du promoteur d'un projet auprès des communautés locales dans l'élimination, la réduction ou la maîtrise des impacts sociaux et environnementaux qui les touchent directement.
- Investir dans des projets durables qui identifient et traitent les risques économiques, sociaux et environnementaux de manière à en améliorer l'efficacité et la durabilité.

- Effectuer progressivement une analyse et un suivi environnemental et social systématique de l'ensemble de ses opérations de financements de leur instruction à leur évaluation ex-post. L'intensité de ce travail dépend largement des risques environnementaux et sociaux potentiels.
- Exercer son influence sur ses clients, partenaires et soutiens afin d'atteindre le respect des standards pertinents nationaux et internationaux comme définis dans le cadre de référence de cette PES et se réserver le droit de commanditer un complément étude d'impact environnemental et social pour les projets avec des risques E&S assez élevés.
- Réviser selon une périodicité triennale les engagements de cette politique sur la base d'une évaluation indépendante. Cette évaluation fera l'objet d'un rapport qui sera publié.

Pour mettre en œuvre la PES, la BNDA a créé une structure spécifiquement dédiée à la question.

Les responsables de cette structure assurent un niveau hiérarchique suffisamment respectable dans l'organisation interne pour les fins de l'application de la présente Politique, Il participe aux différentes instances de décision internes, singulièrement celles instituées dans le cadre du processus de validation des financements.

2. Cadre de référence de RES

La BNDA adopte formellement comme cadre de référence de sa démarche de responsabilité environnementale et sociale.

Les normes directives ci-dessous désignées les régulations environnementales et sociales nationales :

- Les procédures internes en vigueur à la BNDA
- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement.

Pour les projets de grande envergure et renfermant des risques et impacts E&S élevés, la BNDA s'inspire des standards de référence suivants :

- Les Critères de Performance de la Société Financière Internationale (SFI) pour les opérations de financement du secteur privé et les principes d'Equateur
- Les Politiques de Sauvegarde de la Banque Mondiale pour les opérations de financement du secteur public¹⁴.

¹⁴ www.bnda-mali.com consulte le 20/8/2021

Section 3 : Les résultats de la pratique de la responsabilité sociétale des entreprises au Mali.

Dans cette section les résultats que nous allons apporter sont les résultats d'une étude sur attributions causales des salariés maliens des pratiques socialement responsables et leurs comportements au travail, réalisé par :

Ibrahima Hamoro Keita doctorant à l'université des sciences sociales et des gestions à Bamako faculté de sciences économiques et de gestions.

Zakari Yaou kaka. Professeur agrégé, l'université des sciences sociales et de gestion (USSGB)-Bamako, faculté des sciences économique et de gestion (FSEG)

Serge Francis Simen. Professeur agrégé, école supérieure polytechnique (ESP) université Cheick Anta Diop de Dakar (UCAD).

Les résultats apportés de la pratique de la RSE selon ces auteurs est la suite. Vison leurs corpus des données ils sont parvenu a nous faire comprendre et nous expliquer les attributions de la RSE perçue (substantive ou symbolique) par les employés des entreprises maliennes.

Le traitement des données est parti du postulat suivant lequel les employés dans les entreprises sont engagés dans un processus d'évaluation constant dans lesquels les stimulants environnementaux sont immédiatement et intuitivement triés en termes d'approche (bien ou mauvais) enracinés dans des jugements réflexifs moraux.

Cela leurs a permis d'intégrer des facteurs d'influence personnels et sociaux dans l'analyse. Ce faisant ils ont tenu compte des différences relatives aux prédispositions des individus à faire confiance et à soutenir l'entreprise dans son engagement RSE.

3.1. La Perception de la RSE par les employés

Avoir des perceptions de la RSE suppose d'informer l'ensemble des parties prenantes sur cette politique et de sa mise en place. Leurs corpus de données permettent de dire que les employés n'ont pas le même niveau de connaissance des actions RSE de leur entreprise.

Pour un employé d'une filiale, « Tout est décidé depuis l'étranger... » et pour un employé d'une PME, « seul le dirigeant est à la manœuvre, souvent on est informé et souvent non » (entretien avec un employé). La majorité de nos répondants ont souligné que les discours viennent souvent exprimer des intentions garnies d'éléments de promesse et d'engagement.

Ces discours émanent du top management et se concrétisent que par des actions aux faibles valeurs ajoutées par souci d'une recherche de légitimité sociale et/ou d'une image de marque. Cependant, les porteurs des discours oublient qu'ils sont sujets aux perceptions des employés.

Leur corpus des données leurs ont permis d'affirmer que les employés d'une même entreprise ont des attributions différentes dans une même démarche RSE.

Pour certains employés de l'entreprise X, « On se soucie du bien de la communauté » (entretien avec A) pour d'autres, « Je ne peux même pas compter sur l'entreprise... elle ne se soucie que de faire des profits ».

(Entretien avec B). Cela peut s'expliquer par l'expérience de chaque salarié dans l'entreprise et de son degré de proximité avec le dirigeant, dans les petites entreprises « je suis le frère du directeur... je peux compter sur lui à tout moment » (entretien avec employé A).

Le tableau ci- dessous, résume les attributions de la RSE par les employés.

Tableau n°4 : vision de la RSE par les employés

Attribution Symbolique de la RSE	Attribution substantive de la RSE
----------------------------------	-----------------------------------

<p>L'entreprise cherche juste à ne pas être indexée de « mauvais » par les parties prenantes</p> <p>L'entreprise cherche à mieux se positionner par rapport à ses concurrents ;</p> <p>L'entreprise cherche à ne pas être critiquer par les médias et / ou des acteurs externes</p> <p>L'entreprise se préoccupe moins des besoins de ses salariés</p>	<p>L'entreprise se soucie de ce qui arrive à la communauté dans laquelle elle opère</p> <p>L'entreprise se soucie des parties prenantes avec lesquelles elle interagit</p> <p>L'entreprise veut aider à résoudre les problèmes dans la communauté</p> <p>L'entreprise à un intérêt réel pour le bien-être des personnes internes et externes touchées par ses pratiques ou ses activités ;</p> <p>L'entreprise veut aider les acteurs internes et externes et interagit avec eux ;</p> <p>L'entreprise valorise un rôle d'interaction avec la communauté ;</p> <p>L'entreprise prend en charge les besoins de la communauté et des individus internes et externes.</p>
--	--

Source : Ibrahima Hamoro Keita, Zakari Y.K, Serge F.S (les attributions causales des salaires maliens des pratiques socialement responsable et leurs comportements au travail),

Ils ont constaté que deux entreprises peuvent s'engager dans une même initiative RSE pour des raisons différentes : l'une pour le bien commun et l'autre pour légitimer ses actions et favoriser sa profitabilité. Ainsi, chaque initiative de la RSE à une chance égale d'être évaluée comme symbolique ou substantive.

Leur constat leur a permis de soutenir que les attributions que les employés ont des initiatives RSE de leur entreprise, qu'elles soient substantivées ou symbolique, sont fondamentales pour comprendre quand la RSE perçue conduit à des résultats favorables pour les employés (attirer les meilleurs profils, paraître aux yeux de la société comme légitime...).

Les résultats affirmer que ce sont les attributions de la RSE des employés comme substantive ou symbolique qui conduiront à des attitudes et comportements positifs, ou au mieux resteront neutres.

Les individus utilisent l'information qu'ils ont pour faire des inférences sur les événements futurs et le caractère de l'entreprise. Ainsi, leurs résultats confirment l'idée selon laquelle les réactions des employés aux événements observés et leurs attributions vont déterminer leurs attitudes et comportements.

3.2. Les attributions causales de la RSE des entreprises maliennes

Leurs corpus de données a permis de mettre en évidence trois causes expliquant les attributions de la RSE par les employés des entreprises maliennes. Il s'agit :

Du soutien organisationnel perçu, des relations au travail et la confiance.

3.2.1. Le soutien organisationnel perçu par les employés

Ils disent que les échanges sociaux dans les entreprises étudiées sont fortement influencés par la manière dont l'organisation est perçue comme interagissant avec l'environnement externe en s'engageant dans une RSE qui est substantive et non symbolique. « Mon entreprise m'a toujours soutenu ... et je sais que je pourrai toujours compter sur elle en cas de difficulté » (entretien avec un employé). « Dans l'entreprise, on forme une famille... peut-être du fait de la petite taille. Entre nous on se fait confiance et on s'entraide » (entretien avec un employé).

Cela est observé particulièrement dans les TPME. Dans les grandes entreprises où la RSE est plus symbolique, les relations entre les salariés ne reposent pas toujours sur un sentiment de justice organisationnelle et l'entraide n'est pas très présente entre les salariés.

« On ne se côtoie pas beaucoup dans l'entreprise... » (Entretien avec un salarié). C'est dire que la manière dont l'entreprise traite les employés influence leurs relations d'échange social.

Leurs corpus des données leur permis de dire qu'il y a une RSE substantive dans les TPME et une RSE symbolique dans les grandes entreprises. Cela peut s'expliquer par le fait que dans la TPME du fait de la proximité (géographique, hiérarchique, spatiale...) elle est mieux insérée dans les processus sociaux et participe pleinement à la vie de la communauté.

Dans la grande entreprise, les pratiques RSE sont souvent importées et permettent soit de justifier les bénéfices engrangés par les entreprises, soit de travailler sur la réputation en vue d'améliorer leur profitabilité.

Dans les TPME, les employés répondent mieux aux attentes de leurs dirigeants parce qu'ils associent leur leadership à une préoccupation réelle de répondre aux besoins de la société et à une RSE importante.

Dans les grandes entreprises, les employés associent à la RSE un caractère symbolique, ils sont alors plus judicieux dans les réponses aux demandes des dirigeants, ne dépassant les attentes contractuelles. Dans ce cas, la qualité de la relation entre le dirigeant et les employés sera faible.

3.2.2. Rôle de la justice organisationnelle

Dans les entreprises étudiées, la perception de la justice organisationnelle joue un rôle entre la mise en œuvre des initiatives RSE et les attributions de la RSE des employés. Ainsi, dans les relations de travail ou dans les rapports entre employés et managers, le sentiment d'équité doit prévaloir dans les rapports. Pour un employé, « les employés doivent être traités de la même façon... » (entretien avec un employé), ainsi, les employés peuvent développer une perception de justice à la suite d'initiative de la RSE.

Trois jugements sont formulés par les répondants à propos de la RSE de leur entreprise Notre entreprise s'intéresse à nous (employés) et nous aide souvent à l'occasion d'événements tels que les baptêmes, les mariages... » (entretien avec un employé de petite entreprise).

Ainsi, les employés jugent que l'entreprise a une attention pour eux en ce qui concernent les questions sociales. et les actions, même non structurées sont déployées de la même façon : « Les résultats produits par les actions RSE bénéficient à nous tous »,

L'entreprise a réussi à concilier les intérêts des acteurs internes à l'organisation.

La perception de justice et d'équité engendre positivement le bien-être des employés via la satisfaction au travail mais également l'engagement organisationnel et la performance au travail (Aguilera et al, 2007 ; Rupp et al., 2006). Lorsque les employés perçoivent un sens d'équité dans leur organisation, ils sont plus heureux et travaillent plus ardemment.

3.2.3. Le rôle de la confiance et du sentiment d'entraide dans la formation des attributions

Leur corpus des données leur a permis de dire que les attributions des employés relativement aux initiatives RSE de l'entreprise, qu'elle soit substantive ou symbolique, sont influencées par la confiance des employés envers leur entreprise (expérience influencée par les expériences vécues dans des emplois antérieurs) et les expériences des employés avec l'organisation actuelle. Pour un salarié, « je suis soutien familial... à certains moments difficiles, l'entreprise me vient en aide... dans ma famille, tout le monde connaît mon directeur ».

Ainsi, l'environnement social du salarié joue un rôle important dans la détermination des attributions des employés de la RSE de leur entreprise. Cela se retrouve plus dans les petites entreprises qui sont plus impliquées dans les processus.

Aussi, plus les employés passent du temps dans l'entreprise, les expériences accumulées, si positives, viendront renforcer son sentiment de confiance et ceux-ci considéreront que la RSE pratiquée dans l'entreprise est substantive et orientée vers le bien commun (« Je suis dans l'entreprise depuis une quinzaine d'année... cela m'a permis de me faire une idée des initiatives RSE de notre entreprise... trop d'expériences vécues m'ont permis de me forger une véritable idée de l'orientation RSE de l'entreprise » (Entretien avec un employé).

Ainsi, les expériences des employés ont une influence sur les évaluations cognitives de la crédibilité de l'entreprise renforçant ou modifiant par la même occasion leurs évaluations des initiatives RSE de l'entreprise.

Les chances de succès de telles initiatives RSE dépendent en grande partie de la confiance des salariés. Cette confiance est façonnée par les expériences d'emplois antérieurs dans d'autres organisations et implique des évaluations sur les traitements futurs (« ...où

j'étais avant, l'entreprise ne se souciait de personne... ici, on sent que c'est différent » (entretien avec l'un des employés)).

Ce point de vue est cohérent avec les recherches antérieures démontrant une relation positive entre la confiance et les attributions positives dans les relations (Rempel Ross & Holmes, 2001).

Ainsi, les employés qui ont confiance à l'entreprise auront tendance à attribuer à la RSE une valeur substantive. Et ceux qui ne font pas confiance à l'entreprise n'accepteront pas facilement les explications sur les initiatives RSE et la sincérité apparente et attribueront à la RSE une valeur symbolique.¹⁵

¹⁵ Ibrahima Hamoro Keita, Zakari Y.K, Serge F.S (les attributions causales des salariés maliens des pratiques socialement responsable et leurs comportements au travail), revue malienne de science et de technologie, juin 2020, vol.1 n °23 p101-104

Conclusion du chapitre

En guise de conclusion pour ce chapitre nous pouvons affirmer que L'Etat malien à travers sa politique de protection de l'environnement et d'autre règlements a fait la protection de l'environnement une de ses ambitions et une affaire des tous comme a souhaité article 15 de la constitution.

Parmi lesquels nous pouvons cités les aspects positifs de la politique de la protection de l'environnement, la création de l'agence de l'environnement et du développement durable

(AEDD) dont la mission est d'assurer la coordination de la mise en œuvre de la politique nationale de protection de l'environnement et de veille à l'intégration de la dimension environnementale dans tous les politiques.

La création de la banque malienne de solidarité qui a vocation sociale de lutte contre la pauvreté et le chômage etc.

Malgré les objectifs ambitieux des stratégies sectorielle découlant de ces programmes des politiques les défis du secteur demeurent encore très importants car ils ne font pas l'objet d'application véritable du fait de l'insuffisance de suivi et de coordination des activités du secteur ; l'allocation des ressources budgétaire moins de 1 % ne permet pas de faire face aux priorités du secteur. En ce qui concerne les entreprises leurs contributions dans le développement communautaire sont significantes.

Conclusion Générale

CONCLUSION GENERALE :

La RSE est l'une des thématiques qui mobilisent les communautés, tant politique, économique, sociale qu'universitaire. Elle est intrinsèquement liée au concept de développement durable et soutenable. Cette interaction est l'une des clés de la capacité d'adaptation des sociétés aux enjeux du développement durable. Intégrer la RSE, c'est agir de manière responsable et consciente sur son environnement, étendu au sens large. Néanmoins, la notion RSE ne doit pas être assimilée à de l'angélisme. Du fait de leur rôle central dans la société.

Les entreprises constituent un incontournable vecteur du changement ; on peut difficilement attendre d'une entreprise, confrontée aux réalités du marché, qu'elle s'engage dans une démarche RSE par une simple philanthropie. Pour pouvoir se développer, la démarche doit être financièrement viable.

Les nouvelles stratégies d'entreprise cherchant à intégrer la RSE apparaissent comme des réponses effectives ou symbolique aux pressions de leurs parties prenantes, elles apparaissent comme des démarches de légitimation par rapport à l'évolution des attentes de la société.

En effet certaines entreprises pratiquent une politique en faveur du développement durable afin d'améliorer leur image. Nous pouvons être amenés à considérer que cette motivation d'ordre commercial ne suffit pas car la RSE comprend plusieurs dimensions sur lesquelles doit se baser tout engagement.

L'obstacle à l'intégration plus étendue des principes de RSE dans le management des entreprises est la course à la différenciation. En effet, l'intérêt d'une politique de RSE à un gain d'image n'assurera pas la pérennité de l'engagement, car une fois l'effet différentiel estompé, lorsque les autres entreprises seront au même niveau, la politique RSE deviendra obsolète, elle ne sera plus source de compétitivité. Il faudrait alors donner à l'entreprise des raisons valables, et les moyens d'opter pour une démarche RSE.

Aujourd'hui, les entreprises ont pris conscience de la place qu'occupent les ressources humaines dans l'organisation car elles constituent leur fil conducteur vers la performance. C'est pour cela que la première mission d'une entreprise qui opte pour le développement

durable et la RSE doit être responsable vis-à-vis de son environnement interne avant de s'intéresser à son environnement externe.

Le Mali a intégré la nouvelle forme de responsabilité sociale de l'entreprise par la mise en place des lois et règlements relatives à la RSE, cette démarche est justifiée par la ratification des conventions fondamentales internationales relatives à l'environnement, au développement durable et aux droits de l'homme.

Elle a également certifié la norme ISO 26000 relative aux lignes directrices de la RSE, afin de ramener les entreprises à adopter cette nouvelle démarche, suivre les guides et les conseils que cette norme offre comme apport.

En effet, des actions en termes de gouvernance, de croissance économique, d'évolution continue et d'amélioration des conditions de travail et de protection de l'environnement dévoilent le caractère prioritaire et important pour les entreprises Maliennes.

La préoccupation principale de notre étude, était d'évaluer et d'analyser la pratique de la démarche RSE dans les entreprises Maliennes. La démarche suivie nous a permis de récolter plus d'informations grâce à des recherches documentaires certifiées et vérifiées, et ainsi pouvoir répondre à notre question principale.

Les résultats obtenus, nous ont permis de constater que l'intégration de la démarche RSE dans les entreprises Maliennes est une préoccupation majeure qui va l'amener à réaliser des bénéfices, mais surtout de redorer en améliorant l'image de l'entreprise envers ses parties prenantes internes et externes. Néanmoins, cette préoccupation est plutôt imposée par la réglementation internationale qu'une motivation délibérée de l'entreprise.

Nous avons aussi constaté qu'un nombre important de salariés des entreprises concernés ne sont pas informés sur l'objet et l'objectif de la démarche RSE, bien qu'elle doive être dans la réalité une démarche globale et intégrée faisant en sorte que tout le personnel doit être informé sur sa mise en place.

Donc, l'intégration de cette démarche nécessite l'adhésion des salariés, car elle touche aux conditions de travail, à l'exécution des tâches, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, etc... En tenant compte de leurs attentes et aspirations pour qu'ils connaissent leur contribution et s'engagent au mieux dans la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Ces résultats nous permettent de confirmer les hypothèses avancées stipulant que, la démarche RSE dans certaines entreprises Maliennes est implicite, non planifiée et s'engage aussi dans le volet social de la démarche RSE.

A travers notre étude, nous avons pu mieux saisir le concept de RSE qui est aujourd'hui un thème à la fois original et d'actualité et qui est encore peu connu, que ce soit des autorités publiques ou des dirigeants d'entreprise, et peu d'entreprises Maliennes le mettent en place. De plus cette recherche nous a dévoilé la réalité des pratiques de la démarche RSE au sein de certaines entreprises Maliennes qui restent malgré tout sensibilisées par ce sujet.

Tout au long de cette recherche, nous avons rencontré beaucoup de difficultés, notamment sur le plan de la documentation liée à la démarche de RSE dans le cas des entreprises Maliennes. En outre, le faible nombre d'entreprises ne permet pas vraiment une généralisation des résultats à l'ensemble de la population des entreprises Maliennes.

Enfin, notre recherche pourrait être un support primaire apportant des éléments essentiels sur le thème abordé et qui seraient par la suite plus détaillé par les chercheurs potentiels qui seraient intéressés par ce thème de recherche.

Bibliographie

Ouvrage :

1. Jean-pascal. G, Jacques. I (la responsabilité sociale de l'entreprise) 3^{ème} édition 2012, p 7.
2. Jean Pascal G, Jacques I (la responsabilité sociale de l'entreprise) 3^{ème} édition 2012 p48-49.
3. Igalens J et autre, << la responsabilité sociale de l'entreprise : comprendre, rédiger le rapport annuel>> édition d'organisation, paris, 2002, p.15.

1. Revue et article

1. BOWEN Howard, Social, Responsibilities of the Businessman, New York, Harper & Brothers, 1953, p 6.
2. (Bruxelles commission des communautés européenne 2001-P35, web. Ann)
3. BOWEN Howard, Social, Responsibilities of the Businessman, New York, Harper & Brothers, 1953, p 6.
4. BOWEN.H (social responsabilitie of the Businessman Aims 2005, p28).
5. Commission européenne, << promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises>>, le livre vert, p 08.
6. Nathalie. G, Hernel. E, Teyssier.G, Toullet. C (lien entre le management stratégique et la RSE). Bordeaux Montesquieu IV, 2012.
7. Homegnon. N (planification de la conférence régionale pour l'avancement du MAEP en Afrique de L'ouest) université du Québec à Montréal consulte le 20/8/221.
8. PNAE/PAN-CID-1998(plan national d'action environnementale et des programmes d'action nationaux de lutte contre la désertisation au Mali), p 11-12.
9. PNAI/PAN-CDI 1998 VOL2.
10. Ministère de l'environnement, PNPE 1992
11. Code du travail en république du Mali, loiN°92-020
12. Ibrahima Hamoro Keita, ZakariY.K, Serge F.S(les attributions causales des salaires maliens des pratiques socialement responsable et leurs comportements au travail), revue malienne de science et de technologique, juin 2020, vol.1 n °23 p101-104.
13. BENYEDDER. M, (la RSE) Revue Multidisciplinaire sur emploi le syndicalisme et le travail.2009, Vol 4,

Site internet :

1. www.eco-conception.fr
2. www.novethic.fr
3. www.iso.org
4. <https://rse.cgema>
5. www.agence//declic.fr
6. www.orse.org
7. www.ecowas.int
8. www.sociale.protection.org
9. www.robexgold.com
10. www.bnda-mali.com

Mémoire :

1. Ait Hamou, Salem (l'apport des pratiques de la RSE dans le développement de la performance de l'entreprise Cas d'Electro-Industries Ex ENEL, UMMTO, 2019, p 10-12.
2. Magalie Emmanuelle J, Alex. G (mémoire d'expertise MBA). Université paris Dauphine p20-21.

Table des matière

Table des matières	
Remerciements	I
Dédicaces	II
Listes des Abréviations	III
Liste Des tableaux	V
Liste des figures	VI
Sommaire	7
Introduction générale.....	1
Chapitre I :.....	7
Introduction	8
Section 1 : Généralités sur RSE	9
1.1. Genèse de la responsabilité sociale de l'entreprise	9
1.2. L'évolution de la RSE	10
1.3. Définition de la Responsabilité Sociale des Entreprises	14
1.4. Théorie des parties prenantes	19
1.5. Les dimensions de la RSE :	21
Section 2 : Lien entre management et la responsabilité sociétale des entreprises	23
2.1. Un contexte contraignant.....	23
2.2. <i>L'implication vis à vis des parties prenantes</i>	25
2.3. La réglementation	25
2.4. La RSE comme une contrainte financière	26
2.5. Le rôle de la RSE dans les entreprises.....	27
2.5.1. La RSE pour les clients et usagers	28
2.5.2. La RSE vecteur de sens au travail.....	28
2.6. La RSE comme relation de pouvoir	29
2.7. Les outils de la RSE.....	30

2.7.1. Eco conception	30
2.7.2. Reporting RSE.....	30
Conclusion du chapitre1	32
Chapitre II :	33
Introduction du chapitre	34
Section1 : Les engagements du Mali en matière de gouvernance et transparence.....	35
1.1. Le cas de (MAEP au Mali) :.....	35
1.1.1 La date de la signature du protocole d'accord d'évaluation :	35
1.1.2. La structure de fonctionnement :	36
1.1.3. La participation de la société civile au processus :	37
1.1.4. Financement du fonctionnement du MAEP au Mali	37
1.1.5. Recommandations.....	38
1.2. Cas de PNUD au Mali	43
1.2.1 L'apport du Programme des Nations Unis pour le Développement (PNUD) dans la gouvernance du Mali.....	43
1.2.3. Les recommandations de PNUD.....	44
Section 2 : Engagement environnemental du Mali via à la certification iso 26000, aux accords internationaux.....	.
2.1. ISO, Norme et certification : concept de basse	49
2.1.1. Présentation de l'iso	49
2.1.2. Caractéristiques des normes ISO	49
2.2. La norme.....	50
2.3. La certification.....	51
2.4. La normalisation	51
2.5. Présentation et historique de ISO 26000	52
2.5.1. Architecture d'iso 26000.....	55.
2.5.2. Questions centrales et domaine d'action de responsabilité sociale traités dans l'iso 26000.....	56
3. Accords multinationaux de l'environnement ratifiés par le Mali.....	62
3.1. Concernant la biodiversité	62

3.2. Concernant l'air et les substances dangereuses	63
3.3. Concernant la désertification et la protection des écosystèmes	63
4. Les politiques des organisations africaines pour les protections de l'environnement dont le Mali est membres tels sont.....	64
4.1. La CEDEAO (communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest).....	64
Conclusion.....	67
chapitreIII	68
Introduction	69
Section 1 : Position et engagement de l'Etat du Mali dans la démarche de la responsabilité sociale des entreprises	70.
1.1. Position à l'échelle mondial et continental.....	72
2. Politique Nationale de Protection de l'Environnement.....	73
2-1- Principes et objectifs de la PNPE.....	74
2-2- Stratégie de Mise en Œuvre	76
2-3-Acteurs impliqués dans la gestion de l'environnement.....	77
2-4-Conditions de Mise en Œuvre	78
2-5-Défis environnementaux majeurs.....	79
3- La législation Malienne en matière de protection sociale	80
3-la raison et les attaouts de l'adoption de cette politique sociale	81
3.2-Les institutions et régimes de la Sécurité Sociale au Mali (système contributif).....	83
3.3. L'institut National de Prévoyance Sociale (INPS)	83
3.4- La Caisse Malienne de Sécurité Sociale (CMSS)	84
3.4.1. Population couverte par la CMSS :.....	84
3.4.2 Acquisition des droits à la pension	84
3.5-La Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CANAM)	85
3.5.1 Le Régime d'Assurance Maladie Obligatoire (AMO).....	86
3.5.2 Les assujettis de l'AMO.....	86
3.5.3. Les bénéficiaires de l'AMO.....	86
3.5.4. Le système d'assurance mutualiste.....	86
3.5.5 Rôle de l'Union Technique de la Mutualité (UTM)	87

3.5.6. Les autres associations mutualistes :.....	88
3.6. Les régimes et systèmes non contributifs de protection sociale au Mali.....	88
3.6.1. Les bénéficiaires du RAMED.....	88
3.6.2. Les prestations couvertes par le RAMED :.....	89
3.6.4. Financement :.....	89
4. Politique national pour promouvoir l'économie au Mali :.....	90
4.1. Politique économique :	90
4.2. Privatisation et libéralisation de l'économie.....	93
4.3. Desenclavement	94
5 - Réglementation relative à la démarche de la RSE sur la politique des droits de l'homme au Mali	94
5.1 : Le contrat d'apprentissage	94
5.2. Le contrat du travail	95
5.3. Le contrat à durée déterminée.....	96
5.4: La suspension du contrat.....	97
5.5: Le règlement intérieur concernant les entreprises Malienne	99
5.6. La durée du travail :	100
5.7 le travail des femmes et des enfants.....	101
5.8. Pollution et nuisance	102
5.9. De la procedure d'etude d'impact sur l'environnement.....	102
Section 2 : cas des entreprises qui pratique la RSE au Mali	103
Cas 1 : l'expérience de la mine de Nanpalla	104
1. En matière d'emploi et de développement des compétences :	104
2. En matière de responsabilité environnementale	105
3. En matière de développement communautaire.....	105
Cas : la politique de la RSE de la BNDA.....	107
1. Objectifs généraux	109
2. Cadre de référence de RES.....	111
Section 3 : les résultats de la pratique de la responsivité sociétale des entreprises au mali... ..	112
3.1. La Perception de la RSE par les employés.....	113
	133

3.2. Les attributions causales de la RSE des entreprises maliennes	116
3.2.1. Le soutien organisationnel perçu par les employés	116
3.2.2. Rôle de la justice organisationnelle	117
Conclusion Générale	121
Bibliographie	125
Table des matière	128