

# AFRICAN JOURNAL OF LITERATURE AND HUMANITIES

vol.3/Issue 3

October 2022



[www.afjoli.com](http://www.afjoli.com)

ISSN 2706-7408

URL: [afjoli.com/ind...http://afjoli.com/index.php/2019/09/06/september-2019-issue-1-vol-1/](http://afjoli.com/ind...http://afjoli.com/index.php/2019/09/06/september-2019-issue-1-vol-1/).  
Fatcat: [fatcat.wiki/con](http://fatcat.wiki/con) ...Google: [www.google.com/](http://www.google.com/)...Bing: [www.bing.com/se...](http://www.bing.com/se...) Yahoo: [search.yahoo.co..](http://search.yahoo.co..)

**EDITORIAL BOARD**

**Managing Director:**

- LOUIS Obou, Professor, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

**Editor-in-Chief:**

- Lèfara SILUE, Senior Lecturer, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

**Associate Editors:**

- Moussa COULIBALY, Senior Lecturer, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

- Anicette Ghislaine QUENUM, Senior Lecturer, Abomey-Calavi University (Bénin)

- Pierre Suzanne EYENGA ONANA, Senior Lecturer, Yaoundé 1 University (Cameroun)

- Djoko Luis Stéphane KOUADIO, Associate Professor, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

- ADJASSOH Christian, Associate Professor, Alassane Ouattara University (Côte d'Ivoire)

- Boli Dit Lama GOURE Bi, Associate Professor, I.N.P.H.B, Yamoussoukro (Côte d'Ivoire)

**Advisory Board:**

- Philippe Toh ZOROB, Senior Lecturer, Alassane Ouattara University (Côte d'Ivoire)

- Idrissa Soyiba TRAORE, Senior Lecturer, Bamako University (Mali)

- Nguessan KOUAKOU, Associate Professor, Ecole Normale Supérieure, (Côte d'Ivoire)

- Aboubacar Sidiki COULIBALY, Associate Professor, Bamako University (Mali)

- Paul SAMSIA, Associate Professor, Yaoundé 1 University (Cameroun)

- Justin Kwaku Oduro ADINKRA, Senior Lecturer, Sunyani University (Ghana)

- Lacina YEO Senior, Lecturer, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

**Editorial Board Members:**

- Adama COULIBALY, Professor, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

- Alembong NOL, Professor, Buea University (Cameroun)

- BLEDE Logbo, Professor, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

- Bienvenu KOUDJO, Professor, Abomey-Calavi University (Bénin)

- Clément DILI PALAÏ, Professor, Maroua University (Cameroun)

- Daouda COULIBALY, Professor, Alassane Ouattara University (Côte d'Ivoire)

- DJIMAN Kasimi, Professor, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

- EBOSSE Cécile Dolisane, Professor, Yaoundé 1 University (Cameroun)

- Gabriel KUITCHE FONKOU, Professor, Dschang University (Cameroun)

- Gnéba KOKORA, Professor, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

- Irié Ernest TOUOUI Bi, Professor, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

- Jacques Sassongo SILUE, Professor, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

- Jérôme KOUASSI, Professor, University Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

- Mamadou KANDJI, Professor, Cheick Anta Diop University (Sénégal)

- LOUIS Obou, Professor, Félix Houphouët-Boigny University (Côte d'Ivoire)

- Pascal Okri TOSSOU, Professor, Abomey-Calavi University (Bénin)

- Pierre MEDEHOUEGNON, Professor, Abomey-Calavi University (Bénin)

- René GNALEKA, Professor, University Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

- Yao Jérôme KOUADIO, Professor, Alassane Ouattara University (Côte d'Ivoire)

## Table of contents

	Pages
L'expérience de l'esthétique du baroque chez Patrick Deville, SYLLA Daouda <i>Université Alassane Ouattara - Bouaké (Côte d'Ivoire)</i> .....	p.1
Le jeu théâtral et son ancrage sociologique dans l'espace virtuel des réseaux sociaux ivoiriens, Soupé Lou Touboué Jacqueline, Université Félix Houphouët-Boigny de Cocody-Abidjan.....	p.18
Revisiting the Strengths of Precolonial Africa in the Selected works of Chinua Achebe, Ayi Kwei Armah and Elechi Amadi, Coulibaly Aboubacar Sidiki, Samaké Adama (University of Letters and Human Sciences of Bamako) et Alassane Sidibé (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB)),.....	p.34
L'endogénéité dans l'anthropologie gabonaise, GeorGIN MBENG NDEMEZOGO Université Omar Bongo, Laboratoire d'Anthropologie (LABAN) .....	p.49
Le département de Lettres modernes de l'Université de Libreville en posture classique déclassée : Critique, Théorie et Herméneutique comme destin, Max-Médard EYI, Département de Lettres modernes, Université de Libreville (Gabon) .....	p.60
Characters and Resistance to Patriarchy in Chimamanda Ngozi Adichie's <i>Purple Hibiscus</i> KOUAKOU N'guessan, Ecole Normale Supérieure (ENS) d'Abidjan.....	p.73
L'insécurité alimentaire dans un monde d'abondance, un symptôme de notre société postmoderne consumériste et égoïste : <i>La Faim blanche</i> d'Aki Ollikainen et <i>Des fourmis dans la bouche</i> de Khadi Hane, Dacharly MAPANGOU, Centre d'Etudes et de Recherches littéraires sur les Imaginaires et la Mémoire, Université Omar Bongo.....	p.90
L'homme au travail, l'environnement et la société : quel intérêt pour la responsabilité Sociétale de l'entreprise (RSE) et le développement personnel ? Amadou TRAORE, Université de Ségou (Mali) et Amadou Zan TRAORÉ, Doctorant à Institut de Pédagogie Universitaire.....	p.111
L'impact de la Perestroïka sur l'enseignement de la langue russe : cas du Mali, Dr. Ibrahim BAGNA Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako.....	p.124
Impacts du conflit socio-politique et sécuritaire sur la performance scolaire des élèves du Nord et du centre déplacés à Bamako : cas des résidents des camps de Faladie et de Niamana Mama KONTA, Seydou LOUA, Abdoulaye DIABATE.....	p. 139
La Nomaditude chez Daniel Tongning et Fernando d'Almeida, Seka, Carlos Université Félix Houphouët Boigny de Cocody-Abidjan .....	p.152
Les configurations passionnelles dans <i>L'enfant qui disparaît est une lettre d'alphabet</i> de Josué Guébo, Konan Kouakou Gildas. Université Félix Houphouët-Boigny.....	p.164
The Center-Periphery Encounter in African Fiction: A White Child's Construction of a 'Third Space' in Ifeoma Chinwuba's <i>Fearless</i> (2004), Siaka FOFANA, Félix Houphouët-Boigny University of Cocody-Abidjan (Côte d'Ivoire).....	p.176
Le capitalisme comme moyen de domination dans le roman sud-africain : une analyse de <i>The Conservationist</i> de Nadine Gordimer, SORO Donissongoh et BOLI Bi Tah Philipps, Université Jean Lorougnon Guédé de Daloa (Côte d'Ivoire).....	p.189
Impact of Crosscultural Identity in Buchi Emecheta's <i>the New Tribe</i> , Diarrassouba Youssouf, Université Félix Houphouët Boigny.....	p.201



# **L'homme au travail, l'environnement et la société : quel intérêt pour la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) et le développement personnel ?**

**Amadou TRAORE,**  
Docteur en sociologie  
Université de Ségou (Mali)  
[tamadou8@yahoo.fr](mailto:tamadou8@yahoo.fr)

**Amadou Zan TRAORÉ,**  
Doctorant à Institut de Pédagogie Universitaire  
[amadouzanttraore@gmail.com](mailto:amadouzanttraore@gmail.com)

## **Résumé**

Cet article issu de la recherche documentaire, porte sur le travail humain à l'épreuve du développement durable, de la RSE et du développement personnel. L'accent y est mis sur l'évolution des conditions de travail, ainsi que la valeur de l'homme au travail. Il résulte des analyses que la notion de travail est relative en fonction des individus et organisations, et influence différemment selon les sociétés. Cette relativité conditionne la flexibilité de la RSE qui constitue un fait social total s'étalant sur toutes les organisations, voire toute la société. Cela est d'autant plus complexe lorsque les individualités ainsi que les institutions socialisatrices peuvent avoir une influence plus ou moins directe sur l'orientation des actions de responsabilités.

**Mots clés :** l'homme au travail, l'environnement, la société, la RSE, le développement personnel

## **Abstract**

This article based on desk research focuses on human work that is tested by sustainable development, CSR and personal development. An Emphasis is put on the evolution of working conditions, as well as the value of man at work. It follows from the analyses that the notion of work is relative according to individuals and organizations, and influences differently in different societies. This relativity conditions the flexibility of CSR, which constitutes a total social fact spread over all organizations, or even the whole of society. This is all the more complex when individuals as well as socializing institutions can have a more or less direct influence on the direction of actions of responsibility.

**Key-words:** man at work, environment, society, CSR, personal development

## **Introduction**

Parler de responsabilité sociétale revient à évoquer les conditions et le contexte global du travail au sens large du terme. Avec une planète, des sociétés et des individus différents, le travail s'inscrit à la fois dans le naturel, le social et le culturel. Il est naturel, dans la mesure où il est consubstantiel à la nature de l'homme. Social, lorsqu'il met les hommes en réciprocité. Et culturel dans la mesure où les pratiques et valeurs le concernant évoluent d'une société à une autre. Dans une compréhension psycho anthropologique, nous dirons que la notion de travail évolue d'une personne à une autre, d'une communauté à une autre. Cette structuration sémiologique reflète le système du développement durable et de la RSE qui tentent de concilier la diversité des interventions dans un sens profitable au patrimoine commun, la terre. Quoique les pratiques évoluent d'une société à une autre, d'une organisation à une autre, et d'un individu à un autre, les efforts doivent converger dans le sens unique de protection de la planète.

Le travail, en tant qu'effort de transformation, concerne l'utilisation positive ou négative des moyens de tout ordre (cognitif et physique) au profit des intérêts individuels et collectifs. Il évolue dans le temps et dans l'espace, avec à certains niveaux, des moyens de destruction massive. Les activités de transformation à la base des trente glorieuses années (Fourastié, J., 1979) constituent une belle illustration des effets liés au travail. Il en est de même pour le développement de l'agriculture et l'exploitation des forêts à travers le monde. Si ces activités entrent dans le cadre de la satisfaction des besoins, elles doivent être accompagnées par un certain niveau d'éthique et de morale. Tels sont les fondements de la RSE face à l'homme au travail.

L'objectif de ce travail est de mettre l'accent sur les enjeux de la valeur du travail humain face au développement durable et au développement personnel. Nous partons de l'hypothèse que l'évolution des modalités d'organisation du travail qui relèvent d'une recherche perpétuelle de l'optimisation et de l'amélioration des conditions est facteur de détérioration de l'environnement, des relations sociales et de la qualité des hommes à travers les pressions qui en découlent.

### **1. Méthodologie de recherche**

Il s'agit d'un travail théorique issu de la recherche documentaire et des expériences des années d'enseignement de la sociologie du travail et des organisations, notamment à l'université de Ségou (Mali). Cette étude se veut qualitative. Pour ce faire, les sources documentaires concernent les ouvrages généraux, les articles scientifiques et les documents issus des sites web. Les données issues de ces lectures ont été classées et analysées selon la problématique étudiée qui concerne la nature du travail face aux objectifs du développement durable et de la responsabilité sociétale des organisations. Cette contribution se penche en dernier lieu sur le développement personnel au Mali à travers le secteur de l'entrepreneuriat et ses contingences.

## 2. Résultats et discussion

### 1.2. Les théories explicatives et l'organisation du travail

Au cœur de toute organisation humaine se trouve le travail. Et le travail a pour but, la satisfaction des besoins qui est l'objectif même du développement durable. « *Penser global, agir local* », formule employée par l'agronome, le biologiste et l'écologue français René Dubois (1972) à Stockholm, contient l'esprit du développement durable (Traoré, 2021, p.95). Le développement durable se résume à la jonction de trois dimensions principales, à savoir, la société, l'économie et l'environnement. En effet, l'homme (la société), le travail (l'économie) et la nature (l'environnement) sont le trio en perpétuelle interférence. Un adage largement partagé fait du travail le garant de l'indépendance de l'homme : « *le travail assure l'indépendance* » (Barnard B Dadié, 1916-1919). Et l'on dit le plus souvent que la survie de l'homme dépend du travail. À travers les thèses religieuses de l'évolution de l'humanité, nous apprenons que le travail constitue un châtiment divin infligé à l'homme. Par conséquent, en tant que punition, celui-ci chercherait à le fuir à tout prix, en optimisant les pratiques de production tout en minimisant les peines (Dejours C., 2003). Pour ce faire, des techniques et technologies de production se succédèrent depuis la nuit des temps. Des classiques, dont Adam Smith (1723-1790), Frederic Winslow Taylor (1856-1915), Henri Ford (1863-1947), sont cités parmi les premiers organisateurs du travail à la suite des révolutions industrielles. Suite à des problématiques ergonomiques telles que l'adaptation de la machine à l'homme, l'absentéisme, les troubles psychos quelettiques, etc., l'homme au travail, l'environnement et le contexte social du travail ont été l'objet de théorisations considérables, notamment à travers l'ergonomie et la gestion des ressources humaines (GRH). Elton Mayo (1880-1949), Abraham Maslow (1908-1970), Douglas McGregor (1906-1964), Frederick Herzberg (1923-2000) comptent parmi les célèbres théoriciens de la motivation de l'homme au travail. Ces théories marquent l'ergonomie, la gestion des ressources humaines, et notamment le pilotage social dans les organisations.

A travers ces théories, l'homme est tantôt vu comme un être réfractaire au travail, tantôt vu comme ouvert à des initiatives de réalisation. Cette dichotomie a été conceptualisée autrement par Frederick Herzberg qui fait une construction théorique autour du mythe d'Adam et d'Abraham. En effet, nous apprenons de la Bible qu'Adam et Eve ont été chassés du paradis pour avoir fauté. « Tu vivras de la sueur de ton front » (Genèse 3. 1-24). Pour cela, l'homme fuit la souffrance en permanence, considérée comme une punition. Quant à Abraham, un autre personnage biblique, il est considéré comme l' élu de Dieu. Pour cela, il souhaite réaliser ce pour quoi il a été choisi. Par conséquent, il prend la souffrance avec philosophie. Pour Herzberg, l'homme au travail est à la fois Adam et Abraham. Il est Adam lorsqu'il cherche à échapper l'insatisfaction en s'intéressant essentiellement à ses conditions de travail, aux relations avec les dirigeants et à la rémunération. Il est Abraham lorsqu'il considère son travail comme un moyen d'évolution et de valorisation, en s'intéressant aux possibilités

d'accomplissement, de responsabilité, de reconnaissance. La contrainte et la motivation sont ainsi combinées chez l'homme pour la valorisation du travail à travers les âges.

Si le travail est inhérent à la nature de l'homme, en tant que processus de transformation des dispositions, il constitue la première force de construction et de destruction de la nature. Cette construction et destruction de la nature évolue à travers les âges, dont la préhistoire, l'Antiquité, le Moyen Âge, la Renaissance, le siècle des Lumières, les périodes industrielles, post industrielles et marchandes. Les différentes révolutions historiques, dont la Révolution française de 1789, la première (1769-1880) ainsi que la deuxième révolution industrielle (1880-1914), ont contribué au déclin de la société agraire traditionnelle en Europe. Ceci se caractérise à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle par l'avènement du management scientifique de l'Américain Frederick Winslow Taylor (1856-1915). En effet, les circonstances dont les inventions techniques et technologiques, la disponibilité des ressources et de la main d'œuvre bon marché, et une demande croissante en termes de consommation, imposèrent la nécessité d'optimiser la productivité et conduisirent l'ingénieur américain à concevoir l'Organisation Scientifique du Travail (OST). Les principes de ce système d'organisation du travail de production sont innovants, à savoir : i) la division verticale du travail (distinction du travail manuel de celui de la conception) ; ii) la division horizontale du travail (parcellisation du travail manuel) ; iii) le système de contrôle du travail (introduction des contremaîtres) ; iv) le système de salaire au rendement (introduction de prime de rendement). Cette méthode jugée contraignante pour l'homme sur le plan ergonomique, fut prolongée par le constructeur d'automobile Henri Ford (1863-1947) à travers, notamment l'introduction du convoyeur mécanique qui rendit plus automatique le mouvement des ouvriers et finit par la robotisation dans le travail.

Cette méthode ultra scientifique avec ses conséquences socio psychologiques fut critiquée à partir des années 1930. Ces critiques amorcèrent une dialectique constructiviste pour l'optimisation dans les organisations. Ainsi, depuis Elton Mayo (1880-1949), notamment dans ses travaux à l'usine Western Electric de Hawthorne (1927-1932) un accent particulier a été mis sur la motivation de l'homme au travail. Plusieurs facteurs entrent ainsi dans ce cadre. Alfred Pritchard Sloan (1875-1966), un ancien directeur de General Motors, met l'accent sur la décentralisation et la responsabilisation. Peter Ferdinand Drucker (1909-2005), puis Octave Gélienier (1916-2004), parlent de la participation et de la motivation du salarié autour de l'objectif à atteindre. En 1982, Henry Mintzberg (1982) parle des configurations organisationnelles et du contrôle des facteurs de contingence. Avec Michel Crozier (1922-2013) et Erhard Friedberg (1942-), un intérêt particulier est accordé au pouvoir et à la stratégie de l'acteur par rapport à l'organisation. L'ingénieur des mines, Henry Jules Fayol (1841-1925) est considéré comme l'un des pionniers de la gestion d'entreprise et un principal précurseur des sciences du management en raison de ses travaux de la théorie administrative des années 1900, où il met l'accent sur l'importance de la fonction administrative. À partir des années 1940, à l'acmé des questions ergonomiques, Georges Friedman (1902-1977)



développe la sociologie du travail humaniste en s'intéressant notamment aux problèmes humains du machinisme industriel. S'intéressant aux questions de pouvoir, d'autorité et de légitimité dans les organisations, Max Weber (1864-1920) développa la bureaucratie comme meilleur moyen de fonctionnement des organisations de production de biens et services.

La trajectoire de l'homme évolue. À la suite de tous ces travaux, nous assistons désormais à la valorisation des ressources humaines dans les organisations. De l'homme sujet à travers l'histoire, nous assistons à l'homme acteur de ses propres orientations. Des rapports de force pure et dure autour du travail, nous assistons aujourd'hui au pilotage social à travers la GRH, après les chefs de personnels. Avec l'abolition de l'esclavage (1848 en France et 1863 aux USA), puis la déclaration universelle des droits de l'homme (1948), le plus fort n'est désormais plus forcément le plus musclé, mais tout est lié au droit positif valorisé dans la GRH. Désormais, le talent est autrement mis en évidence, géré pour plus de bien-être et de productivité.

## **2.2.L'évolution de la valeur de l'homme au travail**

L'homme est l'incarnation d'une longue histoire. La différence indiscutable entre l'homme et l'animal constitue l'évolution qui est rendue possible par le travail, qui est une autre caractéristique propre à l'homme. À titre d'exemple, de la même manière que l'homme utilise un bâton pour cueillir un fruit, l'animal (le singe par exemple) peut le faire autant. La différence est qu'une fois le fruit obtenu, l'animal oublie le bâton, tandis que l'homme le conserve et l'améliore pour se réaliser à géométrie variable. Ainsi, l'évolution fait partie des valeurs intrinsèques de l'homme (Traoré, 2021, p.65). Cette évolution se fait à travers les âges. Elle est façonnée selon les intelligences humaines et les contacts noués. Progressivement, de l'homme cueilleur et chasseur, pasteur, agraire, paysan, on assiste aujourd'hui à l'homme ingénieux et entreprenant avec des possibilités immenses de transformation de la nature. Parallèlement à cette évolution, nous avons assisté à l'homme comme sujet de travail à travers l'esclavage, le servage, le prolétariat, le patronat. Avec l'évolution des mœurs due aux réflexions des Lumières, aux révolutions sociales, nous assistons aujourd'hui à l'homme acteur, en possession de ses ressources cognitives et matérielles. S'il travaillait sous un ordre qui le transcendait, aujourd'hui, il est associé aux décisions et jouit d'une liberté de collaboration. Désormais, les responsabilités sont partagées au même titre que le pouvoir, dont chaque membre d'une organisation possède une partie. Ce n'est pas le maître qui est responsable des conduites de son esclave, ou le bourgeois pour les ouvriers. À chaque niveau se trouve confiné un niveau de pouvoir, et une certaine responsabilité (Crozier et Friedberg, 1977). Avec cette évolution, l'acteur devient un enjeu de théorisation pour l'organisation du travail et la responsabilité de l'organisation.



### **2.3.L'organisation et son environnement**

De nos jours, face à une histoire fluctuante et instable, la valorisation de l'acteur dans les organisations se trouve renforcée par la nécessité de l'agilité (Traoré, 2021). Un accent particulier est mis sur le management des hommes. Ceci constitue un tout combiné pour la marche de l'entreprise et la gestion de ses responsabilités vis-à-vis du cadre social et environnemental en tenant compte de la dynamique interne (les rapports sociaux au sein de l'entreprise) et externe (ses rapports avec la société et l'environnement). En pionnières, les théories de la contingence (années 1950-1970) tentent de rendre compte de la manière dont se structurent les organisations en étudiant l'influence des variables de contextes sur les caractéristiques des organisations. On retient à ce niveau que l'organisation dépend de son environnement physique et social et législatif favorables aux investissements. La bonne organisation, que nous traduisons ici par « l'organisation responsable » est celle qui sait s'adapter à son environnement. Une entreprise peut réussir au Mali, et échouer au Burkina Faso avec les mêmes techniques appliquées si elle ne tient pas compte des facteurs de contingences, dont la culture de la société et l'environnement physique. Une bonne organisation est donc celle qui évolue en harmonie avec son environnement. Tel est l'objectif de la RSE. Pour ce faire, la dynamique interne doit être fluide en termes de cohésion et de cohérence, pour une adaptation à l'extérieur. L'adaptation à l'environnement est synonyme de l'équilibre des processus managériaux face aux réalités environnementales fluctuantes.

### **2.4.L'adaptation à l'environnement : une question de culture d'entreprise**

La culture naît et évolue en fonction de l'adaptation à des conditions environnementales dynamiques. Les entreprises, en évoluant, développent des principes managériaux issus des stratégies face à l'environnement et en fonction de leurs objectifs. Ces principes qui leur seront propres, les différencient les unes des autres. On parle de culture d'entreprise (Landa, J. T., 1991). Cette culture d'entreprise s'étale à toutes les sphères d'organisation. Et chaque individu dans une organisation quelconque développe une certaine façon de penser, d'agir, de sentir propre à l'organisation. À titre d'exemple, les miniers partageraient un certain nombre de points communs à travers la mentalité. Il en est de même pour les boulangers, les enseignants, les magistrats, etc. Au sein des corporations, les mentalités évoluent d'une organisation à une autre. Et cette question de culture organisationnelle concerne toute la société. On parle de fait social total (Mauss, 1924).

Si les organisations ont leurs propres habitus issus du processus d'adaptation à l'environnement, les acteurs constitutifs en sont, à leur tour, impactés. De la même manière que les organisations sont variées, il va de soi qu'elles impactent différemment la société et l'environnement. Il est alors impossible de réussir une citoyenneté organisationnelle à partir d'une théorie de type monolithique. Ainsi, avec une mosaïque

d'organisations aux orientations culturelles multiples, la RSE s'inscrit dans une configuration plus flexible où chaque organisation peut trouver les arsenaux techniques pour la responsabilité de ses choix. Nous dirons, à cet effet, que la RSE est une question de culture d'entreprise.

### **2.5. La culture d'entreprise entre adaptation à l'environnement et leadership des acteurs sociaux**

Si l'entreprise se construit en fonction de son environnement, elle reçoit aussi l'influence des acteurs qui la composent. Et chaque acteur (synonyme d'une liberté) a un objectif et une éducation familiale. Cela nous amène à mettre l'accent sur la construction de la personnalité des acteurs qui aurait une influence indirecte sur les orientations des organisations. Si nous comprenons qu'une partie importante de la personnalité de base de l'individu se construit dans la famille (Karbowniczek J., 2010). Nous nous rendons compte de l'importance des études sur l'influence des familles sur les orientations des organisations et de la société globale. Pour Spinoza, toute idée de la mer se trouve dans une goutte d'eau. Nous dirons qu'à certains niveaux, les familles reflètent l'image des organisations (Ben Salem L., 2002). Cela dépend du système social des acteurs stratégiques, c'est-à-dire, ceux qui occupent des postes de décisions dans les organisations.

### **2.6. L'éducation au cœur des responsabilités organisationnelles**

En analysant de près la responsabilité sociale, nous trouverons au centre, les individus ou acteurs d'organisation. Ceux-ci constituent des agents sociaux, porteurs de valeurs familiales. Ces valeurs contribuent à l'orientation de leurs actions. Il nécessite de comprendre l'évolution de ces valeurs et d'en mesurer les enjeux dans la société. Une question d'éducation, voire de culture s'annonce. L'éducation et/ou la culture étant des acquis sociaux, elles constituent les moyens d'adaptation à un environnement et conditionnent l'évolution et l'orientation des organisations. Cette vision est partagée par des chercheurs. Ainsi, Rob Goffee et Gareth Jones, (2000) dans « *Quel est le ciment de l'entreprise moderne ?* », diront que la culture est devenue un moyen efficace de maintenir la cohésion des entreprises qui ont récemment affronté une vague « désintégrationniste », sous forme de délocalisation, de tassement des niveaux hiérarchiques et de dégraissage. Ils trouvent que la culture est le seul élément qui renforce l'identité d'une entreprise.

La culture reflète le type de communauté. Elle résulte du mode de relation entre les collaborateurs. Les communautés existent dans le monde du travail comme elles existent en dehors. Tout comme les familles, les villages, les écoles, les clubs, les entreprises fonctionnent selon des schémas d'interaction sociale. Sur le long terme, ces modèles déterminent le succès ou l'échec de l'entreprise. Ces rapports se fondent sur des intérêts communs et des obligations mutuelles. Ils s'épanouissent dans un cadre coopératif et amical. En raison de la similitude entre toutes les communautés, nous pensons que la culture d'entreprise peut

être mieux cernée à travers la sociologie, qui permet d'étudier les organisations humaines depuis quelques 150 ans (Goffee et Jones ; 2000).

La société étant un ensemble composé de familles interdépendantes dans le cadre de son fonctionnement, celles-ci constituent des espaces de dialogue qui influencent largement les acteurs dans les entreprises. Cela, à la fois par rapport à leur éducation, qu'aux réseaux parentaux dont ils inspirent le bien être. La compassion et la tolérance qui leur sont cultivées envers leurs parents et par extension, envers la société, font d'eux des acteurs sociaux vertueux, c'est-à-dire, altruistes et responsables.

L'altruisme est un sentiment individuel envers l'extérieur. Si ce sentiment est fondamentalement psychologique, il est sujet aux manipulations de l'extérieur, donc à plusieurs facteurs, dont les facteurs sociologiques et environnementaux. La responsabilité d'un individu est, en principe, déterminée par son milieu d'existence (physique et social) au cours de son évolution. L'homme vit aux dépens de la nature. Il évolue selon ses intérêts même si cela peut être nuisant. Un adage Bambara dira : « on ne cède pas son moyen de subsistance à la crainte de ce qui tue ». Les intérêts d'un homme en tant que cristallisation des facteurs externes, sont aussi subjectifs. Ils dépendent de sa compréhension des enjeux. Cette compréhension varie d'un individu à un autre. L'on dit volontiers « à chacun sa vérité ». Si chacun doit agir selon sa vérité, la société serait assimilable à une jungle où l'homme devient un loup pour l'homme (Thomas Hobbes, 1588-1679). Cela justifie la légitimité de la loi consensuelle, synonyme de l'ordre. Avec Max Weber (1864-1920), nous comprenons le fondement des pouvoirs dans la légitimité qui est soit traditionnelle, charismatique ou bureaucratique. Toute justice particulariste est alors exclue. Les contrevenants à l'ordre consensuel sont assimilables à la force négative et sont soumis à des sanctions.

L'individu se trouve désormais dans un carcan de régulation sociale, environnementale et sociétale. Doté de bon sens, sa responsabilité est engagée. De la même manière, l'organisation en tant qu'entité morale multi acteurs se métamorphose en fonction de son milieu. Pour des questions de responsabilité, l'entreprise s'améliore en se teintant des réalités de la société dans laquelle elle est implantée. Pour ce faire, la générosité s'impose de sa part vis-à-vis de la société et de l'environnement immédiats. Ainsi, deux éléments entrent en jeu : la RSE et l'audit social. Si le premier constitue un principe, le second en constitue un outil de contrôle. Ainsi, parallèlement aux pratiques qui sont de fait, la RSE comme logique procédurale et formelle s'installe. Elle a pour but de rendre optimale le processus d'adaptation de l'entreprise à son environnement.

## **2.7 La culture d'entreprise et développement personnel face au développement durable au Mali**

La RSE est théoriquement une démarche volontaire et implique le gré des acteurs. En tant que condition pour la durabilité, elle constitue cependant une nécessité soutenue par l'éthique. Au Mali elle est largement confondue avec la charité, dominée par la morale (Traoré, 2021, p.174). Ce penchant informel peut être facteur de désordre. Pour



comprendre cela, nous nous questionnons sur le développement personnel à travers les initiatives entrepreneuriales.

Le développement durable est à la fois holiste et individuel. Le volet individuel questionne la dimension individuelle qui s'intéresse à la qualité des hommes. Le développement personnel est un secteur réinventé qui étend ses rhizomes sur tous les secteurs socioprofessionnels à travers tous les continents. Au Mali, à juste titre, plusieurs structures de formation l'intègrent dans leurs modules. Nantis de cette initiation au développement personnel, plusieurs jeunes maliens, à leur sortie des universités, préfèrent se mettre à propre compte. Ce choix est motivé, en grande partie, par l'inadéquation des cursus de formation et le marché de l'emploi. De ce fait, l'auto-entrepreneuriat devient une voie médiane pour pouvoir continuer à vivre. Pour ce faire, aucun secteur socioprofessionnel n'est écarté. Les jeunes surtout diplômés investissent presque tous les créneaux possibles afin de s'installer à leurs propres comptes. A l'analyse, depuis plus de trois décennies, le Mali connaît une interconnexion de plus en plus dense. Les possibilités d'emploi des jeunes par les institutions de l'Etat s'effritent. Aussi faut-il souligner, suite à l'ajustement structurel des institutions de Breton Woods dans la décennie 1980 et à l'avènement de la démocratie la décennie suivante, le paradigme socio-professionnel se trouve profondément bousculé. D'émanation coloniale, du moins dans sa forme embryonnaire, la fonction publique ne peut plus faire face elle seule aux problèmes de l'emploi jeunes.

La libéralisation du secteur pousse plusieurs jeunes à la création de l'emploi. Ils deviennent des autoentrepreneurs. A cet effet, les agences comme l'Agence Nationale de l'Emploi Jeunes (APEJ) sont créées. Désormais, chacun veut entreprendre, malgré le secteur hyper concurrentiel. Ils deviennent des promoteurs. Ils prennent leur emploi et leur employabilité en mains (Attali, 2014). Cette dynamique constante des jeunes à vouloir s'installer à leur compte est favorisée par l'Etat du Mali. Il adapte son marché de l'emploi aux jeunes voulant évoluer à leurs propres comptes. En plus de secteur des unités de transformation les jeunes qui créent leurs entreprises s'installent essentiellement dans le milieu rural. Ainsi, avec l'agriculture, l'élevage, la pêche, entre autres, ils participent à la fois à la croissance de leurs entreprises en créant de l'emploi. Cela n'est nul doute possible sans une bonne connaissance de la gestion d'entreprise (Durand, 2020). Ces différentes entreprises qui se créent sont nul doute inspiré par les multinationales des réseaux telles qu'Apple, Facebook (Traoré, 2020). Leur succès story leur donne une motivation particulière à réussir. Mieux, vivant leur époque, ces jeunes entreprises et entrepreneurs maliens profitent des médias sociaux pour davantage faire connaître leurs produits et acquérir une grande part du marché nationale voire sous régionale. Le travail acquiert à ce niveau un autre sens qui requiert le développement personnel. Ce nouveau penchant doit conduire à repenser les enjeux.

L'exemple le plus médiatique au Mali dans ces derniers mois constitue le cas du jeune entrepreneur ayant réussi avec son engagement singulier, suscité chez plusieurs

jeunes de ce pays la vocation d'auto entrepreneur. En effet, jeune entrepreneur de 22 ans, Adama Kanté est un passionné de l'agriculture. Parti d'un lopin de terre qu'il louait, il est de nos jours propriétaire de sept hectares. Avec ses installations situées non loin de Bamako, il ambitionne de révolutionner le secteur de l'agriculture avec le circuit court. Ainsi, pour les nécessités de ses activités périurbaines, il cultive dans ses planches les produits indispensables au quotidien des villes de Bamako et de Kati. Ce jeune entrepreneur incarne un espoir certain pour l'agriculture malienne. Grâce à la plate-forme des médias sociaux, son parcours laborieux et fulgurant est connu. Il fascine au-delà de sa génération. Il est devenu un influenceur. Après des stages avec plusieurs jeunes agriculteurs à Afro focus, Adama Kanté crée plusieurs entreprises. En moins d'une décennie, il est le promoteur de quatre entreprises Food Santé, Maliba Nago, Sugu Mobile, Sene Invest. Cet entrepreneuriat lui a conduit à implanter une unité de transformation des produits de ses champs. Avec Food Santé, il transforme ses récoltes pour le marché national et sous régional. Son succès story a suscité une vocation chez plusieurs jeunes maliens.

Nouvellement, l'entrepreneuriat jeune constitue un bréviaire d'emploi et un levier du développement personnel. Avec les facilités accordées par l'Etat et ses partenaires, tous les secteurs socioprofessionnels du Mali connaît une dynamique salubre à bien des égards. Les jeunes loin de vouloir travailler dans la seule fonction publique ou de prendre le chemin de l'immigration créent leurs propres emplois. Puisqu'à l'analyse dans tous les pays du monde la question d'emploi est cruciale pour le développement personnel et la croissance nationale.

De la création des entreprises et des emplois des jeunes par les jeunes à l'opportunité offerte par des médias sociaux, plusieurs jeunes maliens se singularisent avec leur auto entrepreneuriat. Avec leur sens aiguisé des affaires, ils font des réussites inspirantes. Pour cette raison, l'Etat et ses partenaires accompagnent plusieurs jeunes avec des baux à s'installer dans la zone de l'Office du Niger (ON) à leur compte pour davantage sous tendre la riziculture. Cet avènement suivi de la réussite des jeunes dans le domaine de l'agro business donnent, somme toute, raison à Felwine Sarr (2016). Avec son afro-optimisme conditionné d'*Afrotopia*, les jeunes avec leur création d'entreprises, d'emplois et de croissance cherchent à *habiter le monde* (Sarr, 2017) autrement.

Cette réussite du monde de l'entreprise au Mali pose d'autres interrogations. A l'instar de toute activité socioprofessionnelle, le monde de l'entrepreneuriat au Mali et ses réussites suscitent plusieurs problématiques. Dans un premier temps, cet univers devient hyper concurrentiel. Certes cela rehausse la qualité des produits tout en faisant baisser les prix. Dans un second temps voit le jour une « Politique de l'inimitié » (Mbembé, 2018) entre différents chefs d'entreprises maliens. Après leur développement fulgurant pour certains, les inimitiés constituent leur nouvelle gangrène susceptible de plomber leur embellie socioprofessionnelle.

L'entrepreneuriat qui requiert le développement personnel devient une source de pression qui modèle infiniment l'individu tout en compromettant ses valeurs sociétales (Traoré, 2017). Cette situation requiert un certain niveau de responsabilité vis-à-vis de la société et de l'environnement.

Il faut somme toute reconnaître que les activités liées au développement personnel ont un lien étroit avec le développement durable. Ce lien est à la fois positif et négatif. Cela dépend en partie de l'organisation des différentes interventions qui doivent tenir compte du précepte « Penser global et agir local ».

Pour Amadou Traoré (2021) le premier responsable des questions liées au développement durable constitue l'Etat qui, au Mali, n'en fait pas son premier souci.

Il s'agit d'un paradoxe si nous comprenons que la RSE est un condensé des priorités de tout pays. Les entreprises qui en sont les principales cibles sont dans une logique de colin-maillard face à l'Etat et à la population. En l'absence d'un système de positionnement organisationnel, le leadership issu des valeurs familiales et sociales devient une option » (2021, p.178).

## **Conclusion**

En conclusion, nous nous focalisons sur les travaux d'Amadou Traoré (2021) intitulés « Citoyenneté des entreprises et responsabilité des individus au Mali », et nous retenons ceci :

L'humanité est un processus qui ne cesse d'évoluer. Aujourd'hui cette évolution a atteint un niveau impressionnant en termes de progrès technique et technologique. Il s'agit d'une évolution à double tranchant qui donne la facilité pour le bien et pour le mal. Les activités si nécessaires à cette évolution, sont à la base d'énormes dégâts sur la société et sur l'environnement, compromettant l'avenir de la terre. Les évolutions positives se traduisent par le développement, qui s'opérationnalise à travers la transformation des structures. Les transformations s'effectuent, en principe, à par les entreprises. Sans une ferme implication de ces dernières faces aux dégâts qu'elles sont susceptibles de causer à travers ce processus, la durabilité du développement se trouve compromise. C'est ainsi que l'on parle de responsabilité sociale et sociétale des entreprises (RSE), avec pour baromètre, la norme ISO 26000 ». (Traoré, 2021, p.201).

Nous retenons somme toute que l'homme au travail, l'environnement et la société rythment les organisations depuis les origines de l'homme culturel, avec pour objectif le fonctionnement harmonieux des institutions pour la survie et le progrès de l'humanité. On y décèle une idée de durabilité qui a pris de l'ampleur au rythme de l'épuisement des ressources et le développement des inégalités sociales. Les organisations, mais aussi les individus qui les composent sont au cœur des questions de responsabilité. La RSE reçoit tout son sens pour un développement qui tient compte des futures générations. « *Nous n'héritons pas de la terre de nos ancêtres, nous l'empruntons à nos enfants* » (Antoine de Saint-Exupéry, 1900-1944). A travers le cas pratique du développement personnel au



Mali, qui est une dimension de l'homme au travail, l'entrepreneuriat jeune est décrypté entre développement personnel, contingences et inimitiés, avec une forte influence sur le développement durable et sur la personne humaine.

Ces données confirment l'hypothèse selon laquelle l'évolution des modalités d'organisation du travail qui relèvent d'une recherche perpétuelle de l'optimisation et de l'amélioration des conditions est facteur de détérioration de l'environnement, des relations sociales et de la qualité des hommes à travers les pressions qui en découlent.

## **Bibliographie**

ATTALI J. (2014), *Devenir soi-même*, Paris Fayard.

Ben Salem L. (2002), « Familles et changements sociaux, révolution ou reproduction », Colloque International, « *Les changements sociaux en Tunisie* », ISSH Tunis, 22-25 octobre.

Crozier M. et Friedberg E. (1977), *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil.

Dejours, C. (2003), *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*. Paris. INRA.

DURAND G., 2020, *Le management d'entreprise 360°*, Paris, Dumod, 2<sup>ème</sup> édition.

Fourastié, J. (1979). *Les trente glorieuses ou la révolution invisible de 1946 à 1975*. Paris, Fayard.

Goffee, R. - Jones, G. (2000), « Quel est le ciment de l'entreprise moderne ? ». In : *Le management des hommes*. Harvard Business Review. Nouveaux Horizons.

Karbowniczek J. (2010), « La famille et la créativité de l'enfant à l'âge préscolaire », *Synergie Pays riverains du Mékong*, N°1, p.195-203.

Landa, J. T. (1991), « Culture et activité entrepreneuriale dans les pays en développement : le réseau ethnique, organisation économique ». In : *Esprit d'entreprise, Cultures et Sociétés*. Maxima. PP 195-217.

Mauss M. (1924), *Essai sur le don*, Paris, PUF.

MBEMBE A. (2018), *Politiques de l'inimitié*, Paris, La Découverte.

Mintzberg H., (1982), *Structure et dynamique des organisations*. Paris, EYROLLES, 12<sup>e</sup> éd. (1992).

SARR F. (2016), *Afrotopia*, Paris, Philip Rey.

SARR F. (2017), *Habiter le monde. Essai de politique relationnelle*, Paris, Mémoire d'encrier.

Traoré, A. (2017), « La société face au mythe de « la nature vivante et sacrée » au Mali : un placebo vain face au changement climatique et au développement agricole et durable ? », *Revue Africaine des Sciences Sociales et de la Santé Publique*, 14, pp. 29-37.

Traoré, A. (2021), *Citoyenneté des entreprises et responsabilité des individus au Mali : Quelle implication de l'institution familiale ?* Miron, Generis Publishing.

Traoré, A., 2020, « Le numérique et l'accélération des inégalités dans les organisations à l'ère de la COVID-19 », *Question de Management*, 29, p. 147.

