

Responsabilité Sociale De La Société D'investissements Et De Promotion De L'industrie (Sipi-Benin), Gdiz Benin

[Social Responsibility Of The Company For Investments And Promotion Of Industry (Sipi-Benin), Gdiz Benin]

MASSEDE Samuel¹, BLALOGOE C. Parfait², TCHAOU Gabin³, Brice Hugues. TENTE¹

¹École Doctorale Pluridisciplinaire « Espaces, Cultures et Développement » (EDP-ECD), Université d'Abomey-Calavi (UAC)

²École Nationale Supérieure des Travaux Publics / Université Nationale des Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques (UNSTIM) (UAC)

³Institut du Cadre de Vie (ICaV), Université d'Abomey-Calavi (UAC)

Corresponding Author: MASSEDE SAMUEL. E-mail: sammassede@gmail.com



Resumé—Dans un monde en pleine mutation, la performance économique ne peut plus être dissociée des enjeux sociaux et environnementaux. Dans les pays à économies émergentes comme la République du Bénin, la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est un levier incontestable. L'objectif de cette étude est d'évaluer la responsabilité sociale de la SIPI-BENIN. Le guide d'entretien, les questionnaires et la grille d'observation ont permis de mener des investigations sur un échantillon de 140 employés. Le tableur Excel 2019 a permis d'effectuer le traitement statistique des données et d'élaborer les graphiques. Les résultats montrent que 94 personnes en moyenne (66,96 %) ont une compréhension positive sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE). La RSE est perçue comme une priorité stratégique selon 85 répondants (soit 61 %) . Sur le plan social, les interviewés sont 72,70 % (soit 102 répondants) satisfaits ou très satisfaits, montrant une perception positive de la gestion du volet social. La performance environnementale de SIPI BENIN varie entre 75 % et 80 %, ce qui indique une performance environnementale globalement satisfaisante. La communication sur la RSE et sur les résultats des actions menées et l'amélioration du dialogue social sont des pistes à explorer.

Mots clés : GDIZ, SIPI BÉNIN, RSE, Performance, Employés.

Abstract– In a rapidly changing world, economic performance can no longer be dissociated from social and environmental issues. In countries with emerging economies such as the Republic of Benin, Corporate Social Responsibility (CSR) is an undeniable lever. The aim of this study is to assess the social responsibility of SIPI-BENIN. The interview guide, questionnaires and observation grid were used to investigate a sample of 140 employees. The Excel 2019 spreadsheet was used to process the data statistically and produce the graphs. The results show that an average of 94 people (66.96 %) have a positive understanding of corporate social responsibility (CSR). CSR is perceived as a strategic priority by 85 respondents (61 %). On the social front, 72.70 % (102 respondents) were satisfied or very satisfied, showing a positive perception of social management. SIPI BENIN's environmental performance varies between 75 % and 80 %, indicating a generally satisfactory environmental performance. Communication on CSR and the results of actions taken, as well as improving social dialogue, are areas to be explored.

Keywords: GDIZ, SIPI BENIN, CSR, Performance, Employees.

I. INTRODUCTION

La question de responsabilité s'impose à tout humain et organisme de cette planète terre que ça soit de façon directe ou indirecte dès sa naissance. Les politiques de développement des gouvernements et les entreprises multinationales peuvent être facteur d'une large promotion du bien-être économique et social [1]. Selon les Nations unies, l'OCDE, la Commission européenne et l'Organisation internationale ISO, la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable et leur responsabilité vis-à-vis des impacts environnementaux et sociaux de leurs activités [2]. Dans un contexte mondial marqué de nos jours par l'urgence climatique et les inégalités sociales croissantes, la RSE s'impose comme un impératif stratégique. Ainsi, la protection de l'environnement suscite de plus en plus beaucoup d'engouement [3]. De même, l'intérêt porté à la notion de la responsabilité sociale va grandissant et embrasse tous les domaines en mettant l'accent sur le fait que l'entreprise évolue dans une communauté [4].

Par définition, la RSE prend appui sur les piliers de gouvernance éthique, de la protection de l'environnement, du respect des droits humains et de développement local [5]. Les pratiques ou les actions RSE influencent positivement trois variables que sont l'attachement organisationnel, l'identification organisationnelle et l'engagement organisationnel des salariés à leur entreprise [6]. La prise en compte des aspects économiques, sociaux et la capacité à s'adapter aux contraintes de son environnement renforcent la stratégie qualité et constituent ainsi un facteur de succès des entreprises [7].

La création de la Glo-Djigbé Industrial Zone (GDIZ) au Bénin, conçue comme un levier d'industrialisation, doit intégrer les principes de RSE pour une croissance durable. La Société d'Investissement et de Promotion de l'Industrie du Bénin SA (SIPI-BENIN SA) est la Société de gestion de la Zone économique spéciale de Glo-Djigbé créée en application de l'article 6 du [18] pour gérer la planification, la construction et l'exploitation de la zone industrielle Glo-Djigbé (GDIZ). Elle a principalement pour mission d'assurer la promotion des activités de la Zone, d'instruire les dossiers de demande d'agrément des entreprises et des investisseurs de la Zone et d'assurer l'aménagement, l'organisation, la gestion et la maintenance des infrastructures et équipements communs indispensables au développement des entreprises de la Zone. Dans l'accomplissement de ces missions pour atteindre ses objectifs, SIPI BENIN est d'office soumis à un certain nombre de responsabilité dont celles environnementales et sociales.

La présente réflexion sur la « responsabilité sociale de la SIPI-BENIN » se propose d'apprécier la responsabilité environnementale et sociale, en interrogeant les impacts et les perspectives de cette dernière sur les employés. Cet objectif est atteint grâce à l'utilisation d'une approche méthodologique.

II. MATERIELS ET METHODES

A. Données et matériels

Le nombre des employés de SIPI BENIN a servi de base pour réaliser l'échantillon de travail et les investigations de terrain. Les guides d'entretien, les questionnaires et la grille d'observation ont permis d'obtenir des avis et des perceptions des employés sur divers aspects du sujet objet de la présente recherche. Le tableur Excel 2019 ont permis d'effectuer des calculs statistiques et d'élaborer les graphiques.

La formule de J. P. BEAUD et B. MARIEN (2003) utilisée par [8] a été adoptée pour déterminer le nombre « n » d'employés à enquêter. La formule se présente comme : $n = (N400) / (N+400)$ avec : n= nombre « n » d'employés enquêtés dans le cadre de la recherche, N = nombre d'employés total de la SIPI BENIN qui s'élève à 215 en décembre 2024. L'application de la formule a permis d'obtenir : $n = (215 \times 400) / (215 + 400) = 139,84$ soit : n égale 140 employés de diverses catégories à enquêtés

B. Fréquence de citation (Fc)

La Fréquence de citation (Fc) déjà utilisée par [9] et [10] est adoptée pour apprécier la dominance ou non des avis des interviewés sur un certain nombre de sujets objet d'investigations. Elle s'exprime par : $F_c = \frac{n_r}{n} * 100$ avec : Fc = nombre de citations ou d'avis, nr= nombre de réponses et n = employés enquêtés.

C. *Appréciation de la performance environnementale*

Les indicateurs utilisés par [11] et [12] ont été adoptés pour apprécier le niveau de performance environnementale à SIPI BENIN. Il s'agit des indicateurs de Performance de Management (IPM), Indicateurs de Performance Opérationnelle (IPO) et les Indicateurs de Condition Environnementale (ICE) (Tableau I).

Tableau I : Performance environnementale de la SIPI BENIN

Indicateurs environnementaux	Composants	Indices	Note de l'indice/5
Indicateurs de Performance Management (IPM)	Politique environnementale	Aspects Environnementaux Significatifs (AES)	
		Conformités et exigences légales	
		Objectifs et cibles prioritaires	
		Programmes et plan d'actions	
	Système de Management Environnemental	Définition des responsabilités	
		Moyens financiers et humains	
		Sensibilisation, formation et implication des employés	
		Communication interne et externe	
		Contrôles et Audits internes	
Indicateurs de Performance Opérationnelle (IPO)	Gestion des intrants et extrants, Sécurité et Hygiène du chantier	Energie, matériaux et ressources naturelles	
		Catégorisation, quantification et traçage des déchets	
		Gestion des nuisances sonores et rejets atmosphériques	
	Gestion des intrants et extrants, Sécurité et Hygiène du chantier	Disponibilité et port des EPI	
		Clôture et Hygiène générale du chantier	
		Energie, matériaux et ressources naturelles	
Indicateurs de Condition Environnementale (ICE)	Connaissance de l'environnement humain du site	Gestion des plaintes des groupes pression	
		Implication de la population riveraine	
		Reporting environnemental	

Sources : Adaptées de [11] et [12].

D. *Indice de satisfaction des employés*

La satisfaction des employés dans une entreprise varie d'un travailleur à un autre. Le tableau II sert de base pour apprécier la satisfaction des employés à SIPI BENIN sur le plan RSE.

Tableau II : Indice de satisfaction des employés

Indices	Appréciation	Description courte
1	Très insatisfait	L'expérience est très agaçante et difficile à vivre
2	Insatisfait	Des aspects n'ont pas répondu aux espérances
3	Neutre	L'expérience n'est ni bonne ni mauvais. Manque d'information
4	Satisfait	Dans l'ensemble, l'expérience est positive
5	Très satisfait	L'expérience très positive sur tous les plans

Ces indices ont parmi d'apprécier les points de vue des employés par l'utilisation des indices, des appréciations et de la description des indices.

Les données et les méthodes utilisées ont permis d'obtenir des résultats.

III. RÉSULTATS ET ANALYSES

A. *Connaissance de la responsabilité sociale*

La connaissance de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) de SIPI BENIN est diversement perçue par les employés interviewés. La figure 1 présente les divers avis reçus.

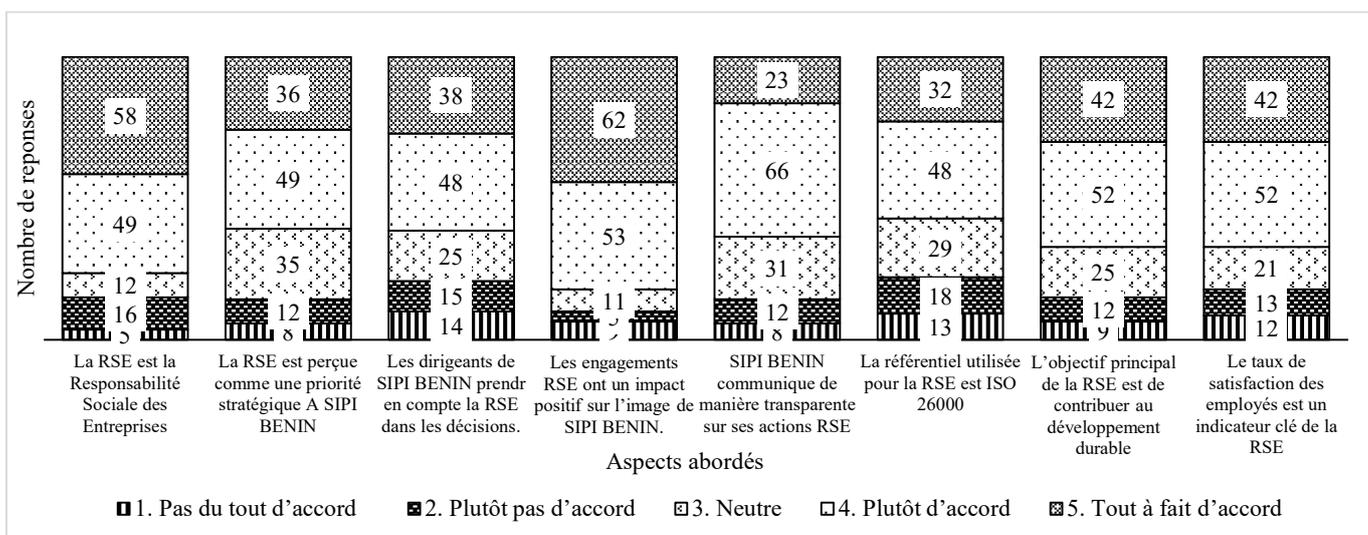


Figure 1: Divers avis sur certains aspect de la RSE de SIPI BENIN

Les investigations montrent que 107 personnes sur 140 (soit 76 %) sont d'accord ou tout à fait d'accord avec la définition de RSE comme « Responsabilité Sociale des Entreprises ». Cela montre un bon niveau de compréhension conceptuelle. À SIPI BENIN, la RSE est perçue comme une priorité stratégique selon 85 répondants (soit 61 %). Mais 20 sont en désaccord (14 %) et 35 restent neutres sur cette question. 86 personnes (61 %) pensent que les dirigeants en tiennent compte de l'intégration de la RSE dans leur prise de décision, mais 54 répondants sont en désaccord (29) ou neutre (25). Ceci montre un positionnement stratégique en progrès, mais encore perfectible en termes de perception à l'interne. Les engagements RSE peuvent avoir un impact positif sur la réputation de SIPI BENIN selon 82,14 % enquêtés (soit 115 employés). Les avis sont plus partagés en ce qui concerne la transparence de la communication sur les actions RSE. Selon les investigations, 63,57 % (soit 89 répondants) sont d'accord ou tout à fait d'accord. Mais 31 répondants sont restés neutres. Selon les investigations, 57,14 % (soit 80 répondants) sont d'accord ou tout à fait d'accord que la norme ISO 26000 est le principal référentiel de gestion de la RSE. Mais 47 répondants sont restés neutres ou plutôt pas d'accord. 94 personnes sur 140 (67,14 %) valident les objectifs de développement durable comme finalité de mise en œuvre de la RSE. Cela traduit une vision bien ancrée du rôle sociétal de l'entreprise. 94 personnes (67,14 %) pensent que le taux de satisfaction des employés est un indicateur clé de la RSE d'une entreprise. Mais une base de 46 réponses (soit 32,86%) sont plus tièdes ou opposées.

L'analyse globale de la figure 1 montre que 94 personnes en moyennes (66,96 %) ont une compréhension positive (d'accord ou tout à fait d'accord) sur la responsabilité sociale et environnementale (RSE). 24 répondants en moyenne (soit 17 %) sont restés neutres et 22,63 (soit 16 %) en moyenne sont clairement défavorables (Pas du tout d'accord + Plutôt pas d'accord). Le renforcement de la communication sur le référentiel ISO 26000 et les résultats des actions menées sont des pistes à explorer par SIPI BENIN.

B. Gestion environnementale

1) Actions de SIPI BENIN sur le plan environnemental

La gestion de l'environnement dans la GDIZ est un défi majeur et crucial pour SIPI BENIN. Ainsi, elle a mis en place une équipe ESG & HSE. Certaines actions sont prises. La protection de la forêt sacrée d'Anavié (plus de quatre hectares) qui est dans l'enceinte de la GDIZ et les travaux de reboisement réguliers. L'initiative de SIPI BENIN bien qu'un simple reboisement représente une stratégie environnementale et socio-économique à fort impact. La planche photographique 1 présente une vue partielle de certaines espèces reboisées



Photo 1 : Vue partielle des espèces reboisées à Tozounmè, Commune de Zè



Photo 2 : Vue partielle du reboisement dans la forêt sacrée d'Anavié

Planche photographique 1: Vue partielle Reboisement des espèces locales

Prise de vue Samuel M, juin 2025 et <https://gdiz-benin.com/fr/gdiz-accueille-une-operation-de-reboisement-dans-la-foret-sacree-danavie/> consulté le 07/12/2025 à 15heure30minuites

La planche photographique 1 présente une vue partielle des espèces reboisées dans l'école d'Adjadji dans le quartier de Tozounmè et à Tangbo-Djevié (Commune de Zè) puis Sogbé (Commune de Toribiosito). Les espèces sélectionnées en commun accord avec la communauté locale et les forestiers de la Zone sont écologiquement et économiquement pertinentes, et sont pour certaines des espèces locales en voie de disparition. Il s'agit de : *Adansonia digitata* (Baobab) (Arbre emblématique de l'Afrique, résistant à la sécheresse, riche en nutriments), *Milicia excelsa* (Iroko) (Espèce ligneuse de grande valeur économique, et aide à restaurer les sols appauvris), *Ceiba pentandra* (Fromager blanc) (Favorise la régénération des milieux dégradés), *Azadirachta indica* (Neems), *Diospyros crassiflora* (Ebènes), *Tamarindus indica* (Tamarin), *Terminalia mantaly*, *Terminalia superba* & *Gmelina arborea* (Croissance rapide et bonne capacité de séquestration du carbone, favorise la restauration des écosystèmes et lutte contre le changement climatique), *Khaya senegalensis* (Caïcédrat) (Favorise un bon ombrage et la qualité de l'air), *Laurus nobilis* (Lauriersauce) (Plante médicinale et aromatique), etc. Selon les responsables (100 %) de SIPI BENIN, ces actions ont pour objectif de contribuer à la réduction de l'empreinte carbone grâce au potentiel de séquestration des espèces choisies, améliorer la qualité des sols grâce à la litière organique et la fixation d'azote, la restauration de la biodiversité (ces plants qui favorisent le retour des insectes, oiseaux et petits mammifères) et l'atténuation des îlots de chaleur.

De même, ils sont unanimes que ces actions visent également l'engagement communautaire, la valorisation du patrimoine naturel (baobab ou Iroko qui ont une dimension culturelle et culturelle forte) et la reconnexion des chaînes alimentaires pour le renforcement de la stabilité écologique.

Selon 86 % des investigations les travaux de reboisement dans les communes environnantes de la plateforme industrielle sont effectués chaque année et l'équipe ESG s'assure de leur entretien de façon régulière.

2) *Sensibilisations et formations sur le plan environnemental*

SIPI BENIN a mis en place des programmes internes pour former les collaborateurs aux enjeux environnementaux et pour encourager des comportements éco-responsables. Les types de communication utilisés par SIPI BENIN sont la communication ascendante, descendante, horizontale, formelle, informelle, visuelle et celle numérique selon 95 % des personnes interviewées. À SIPI BENIN, plusieurs sujets font l'objet de sensibilisation comme l'indique la figure 2.

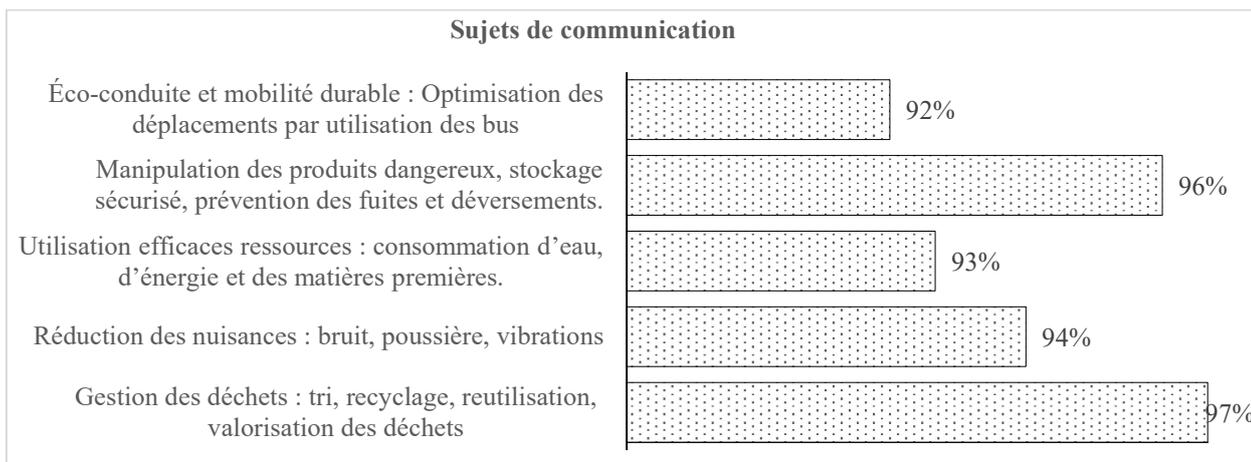


Figure 2: Sujet de communication sur l'environnement

L'examen de la figure 2 permet de constater que les taux variant entre 92 % et 97 % montrent que la communication est fortement tournée vers la durabilité environnementale, ce qui reflète une bonne volonté de SIPI BENIN pour la conformité réglementaire et pour une image écoresponsable. La consommation responsable des ressources et les mobilités durables ($\geq 92\%$) traduisent une approche HSE intégrée à la stratégie d'efficacité globale. SIPI BENIN étant certifiée ISO 14001 : 2018 montre son engagement pour la sauvegarde de l'environnement à GDIZ au BENIN

3) Performance environnementale

La performance environnementale de la SIPI BENIN est globalement satisfaisante, variant entre 75 % et 80 % comme l'indique la figure 3.

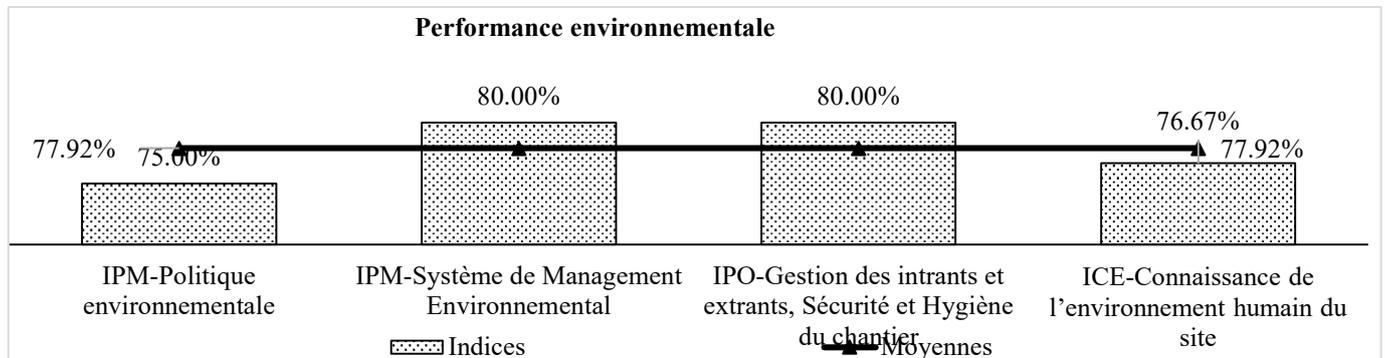


Figure 3: Appréciation de la performance environnementale

L'examen de la figure 3 montre une performance environnementale de SIPI BENIN globalement satisfaisante. SIPI BENIN semble avoir intégré des démarches environnementales sérieuses, tout en laissant place à certaines marges d'amélioration. Les Indicateurs de Performance de Management (IPM) sont 75 % pour la politique environnementale et 80 % pour le Système de Management Environnemental. SIPI BENIN est certifié ISO 14001 (système de management environnemental (SME)), avec des procédures en place pour la planification, le suivi et l'amélioration continue. Cette certification est un **levier stratégique** pour l'intégration durable dans la performance en fournissant un cadre méthodique pour identifier, suivre et maîtriser les impacts environnementaux des activités de SIPI BENIN dans un processus d'amélioration constante de ses pratiques. Les indicateurs de Performance Opérationnelle (IPO) se basant sur la gestion des intrants/extrants, Sécurité et Hygiène sont de 80 % montrant une bonne capacité de maîtrise des flux de matières et d'énergie, ainsi que la sécurité environnementale du chantier avec une culture opérationnelle bien établie, des pratiques de réduction des déchets ou d'exposition aux risques. Les Indicateurs de Condition

Environnementale (ICE) se basant sur la « connaissance de l'environnement humain du site » sont 76,67 %. Ce score supérieur à 75 % montre que SIPI BENIN a une bonne maîtrise des enjeux liés à l'environnement humain (nuisances, risques sanitaires, perception des communautés locales) de la GDIZ. Ceci est révélateur d'une bonne prise en compte des parties prenantes locales (riverains, communautés, travailleurs).

Le renforcement de la transversalité entre politique et action opérationnelle, l'approfondissement des indicateurs de satisfaction des parties prenantes locales et la consolidation des mécanismes de retour d'expérience sont envisageables pour plus d'amélioration de la performance environnementale de SIPI BENIN

C. Gestion du volet social

L'appréciation du déploiement du volet social a pris en compte les conditions de travail et bien-être des employés, le dialogue social et participation des salariés, l'égalité et inclusion, le développement des compétences, l'ancrage territorial et impact communautaire et enfin l'éthique et droits humains

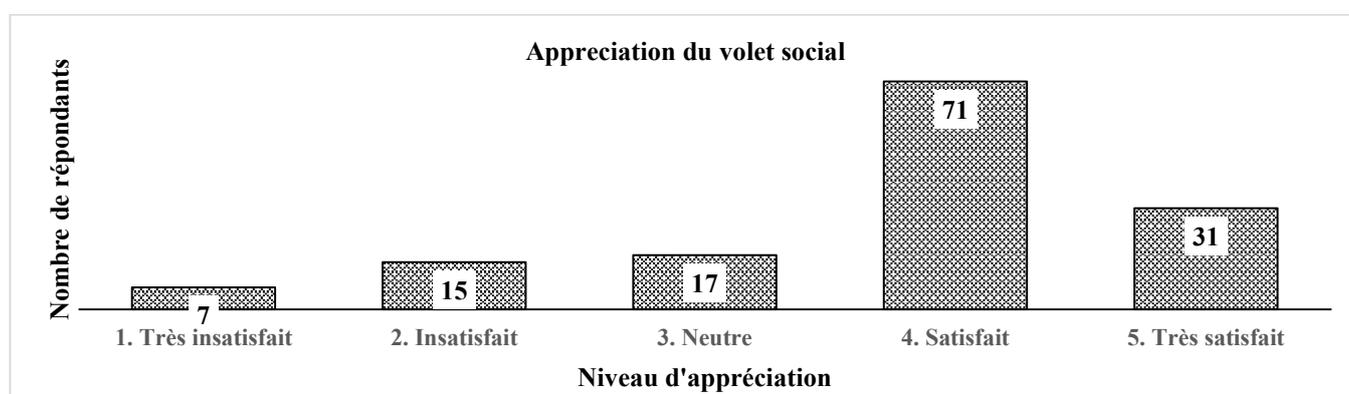


Figure 4: Appréciation du déploiement du volet social par SIPI BENIN

L'examen de la figure 4 montre que 102 répondants (72,70 % des enquêtés) expriment une opinion positive montrant une perception positive sur la gestion sociale de SIPI BENIN. Ceci encourage pour la légitimité sociale de SIPI BENIN. 11,98 % sont restés neutres. La majorité de ceux qui ont un avis neutre est constituée des employés ayant été intégrés nouvellement et des stagiaires. Pour eux, ils ne maîtrisent pas encore de grandes choses sur l'entreprise pour donner un avis pertinents. La distribution montre ainsi une courbe centrée autour de la satisfaction, avec une minorité critique (environ 15,32 % "insatisfait ou très insatisfait") signale une marge d'amélioration.

SIPI BENIN étant à la charge du développement de la plateforme industrielle qui génère plus de 14000 emplois selon investigations auprès des responsables en janvier 2025. Les employés ont confirmé ces données en considérant les recrutements réguliers et le flux de personnes qui circule dans la GDIZ. Ces emplois créés grâce au développement de la Zone constituent une contribution majeure à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) au Bénin.

1) Conditions de travail et bien-être

Les conditions de travail et le bien-être des employés de SIPI BENIN occupent une place prépondérante selon les investigations. La figure 5 présente l'appréciation des conditions de travail et du bien-être des employés de SIPI BENIN

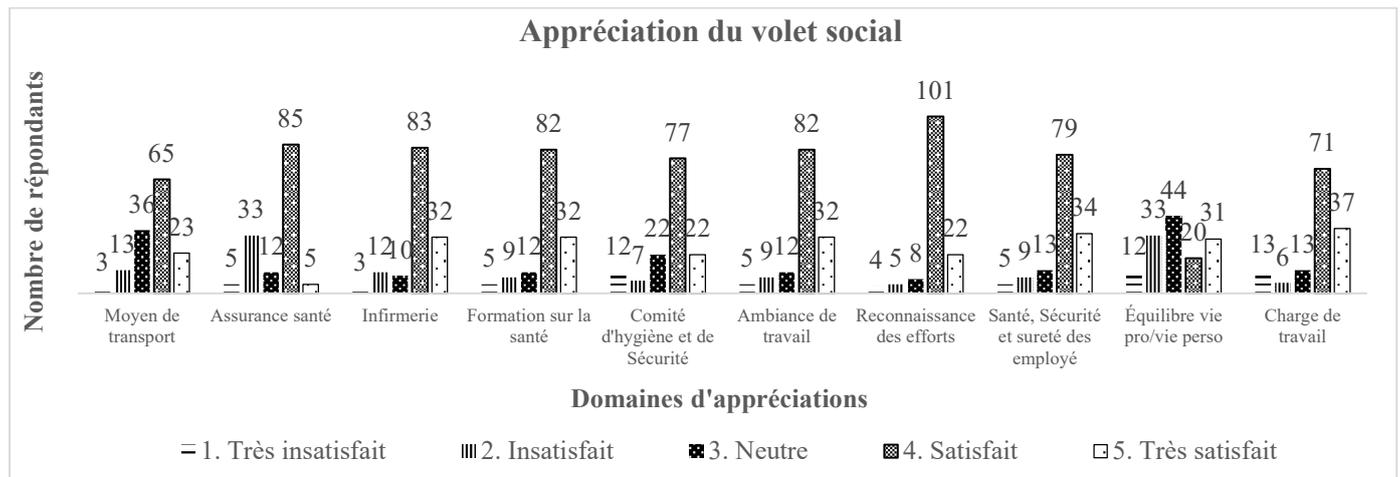


Figure 5:Appréciation des conditions de travail et bien-être des employés de SIPI BENIN

L'examen de la figure 5 met en évidence l'ambiance de travail, l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, la charge de travail, la reconnaissance des efforts, la santé, la sécurité et la sûreté des employés, les moyens de transport, le comité d'hygiène et de sécurité, l'infirmierie, l'assurance santé et la formation sur la santé. L'analyse globale et descriptive des tendances a permis de réaliser que les réponses des enquêtes sont dominées par 72,50 % de satisfaction, indiquant une perception globalement favorable des conditions de travail et de bien-être des employés de SIPI BENIN. Les taux d'insatisfaits et très insatisfaits représentent ensemble 14,50 %, un niveau non négligeable qui mérite une attention ciblée. 13 % des répondants sont restés neutres.

La reconnaissance des efforts (Satisfaits+ Très satisfaits=123repondants soit 87,86%), l'ambiance de travail et Formation sur la santé (Satisfaits+ Très satisfaits =114 répondants soit 81,43 %), l'infirmierie (Satisfaits+ Très satisfaits = 115 répondants soit 82,14 %) et la Santé, Sécurité et sureté des employé (Satisfaits+ Très satisfaits =113 répondants soit 80,71 %) sont les dimensions les mieux notées dans les niveaux satisfait et très satisfait par les interviewés. La charge de travail (très insatisfait + insatisfait = 19 répondants), l'équilibre vie pro/perso (très insatisfait + insatisfait = 45 répondants) et le comité d'hygiène et de sécurité (très insatisfait + insatisfait =19 répondants) sont des dimensions recevant moins de satisfaction avec un taux moyen de 19,57 % d'insatisfaction. Cette situation représente un principal point d'alerte et de ressenti négatif sur lesquels des efforts doivent être faits.

Les travailleurs sont unanimes que tous les employés de SIPI BENIN sont au-delà du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) qui est de 52000 Francs XOF en République du Bénin et une assurance maladie qui couvre 100 % des frais de consultations et d'hospitalisation puis 90 % des frais de pharmacie, vitamines et vaccins. Les congés des employés sont bien respectés selon les investigations. Ceci témoigne de la conformité de SIPI BENIN à la réglementation locale en la matière.

2) Gouvernance sociale et dialogue social

La Gouvernance sociale et le dialogue social représentent des leviers de management à SIPI BENIN. Ils sont positivement appréciés par les enquêtés dans le cadre des investigations avec un taux de satisfaction au-delà de 60 %. La figure 6 permet d'apprécier la gouvernance et le dialogue social à SIPI BENIN.

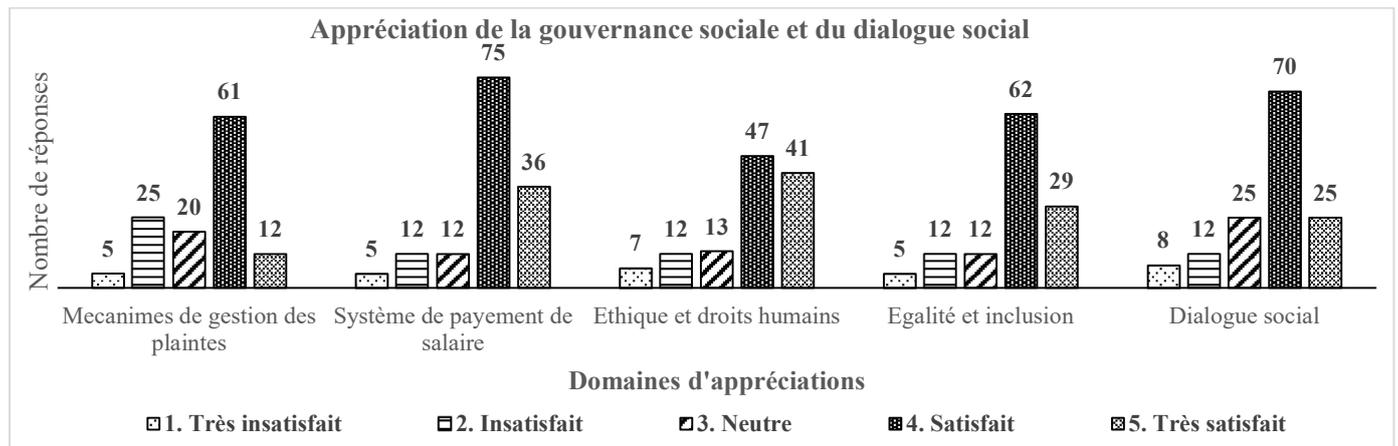


Figure 6: Appréciation de la gouvernance sociale et du dialogue social

L'examen de la figure 6 permet de constater que 50 % des répondants se déclarent satisfaits et 22,24 % très satisfaits, soit 71,33 % des enquêtés (91 Répondants en moyenne) exprimant un ressenti positif de la gouvernance sociale et du dialogue social. Mais un socle non négligeable de neutralité (12,75 %) et d'insatisfaction (16,02 %) indique des points d'amélioration à renforcer.

En ce qui concerne le mécanisme de gestion des plaintes, 61 et 12 répondants sont respectivement satisfaits et très satisfaits. Pour le système de paiement des salaires, 75 et 36 répondants sont respectivement satisfaits et très satisfaits. Pour l'éthique et les droits humains, il est noté une part importante de neutres (13 répondants), Mais 47 et 41 répondants sont respectivement satisfaits et très satisfaits. 88 répondants sont satisfaits de l'éthique et du droit humain ce qui montre une connotation positive. 95 répondants sont satisfaits ou très satisfaits du dialogue social (représentation du personnel, implication). Ceci est possible grâce à l'élection des délégués de personnel et la mise en place du comité d'hygiène et de sécurité de SIPI BENIN. 16,02 % d'insatisfaction globale nécessite la mise en œuvre de certaines suggestions des personnes interviewées. Il s'agit de renforcer la communication interne autour des pratiques d'éthique et de droits humains afin de restaurer la confiance de tous, communiquer sur les règles et la transparence du système de rémunération, renforcer l'évaluation participative sur l'inclusion perçue au travail pour identifier les écarts invisibles, repositionner le dialogue social non pas comme un formalisme, mais comme un outil fondamental et indispensable de co-construction.

3) Sensibilisations et formation sur le plan social

SIPI BENIN accorde une importance à la communication sur le plan social selon les investigations. Ce travail est fait à travers les ateliers, les réunions et séances de sensibilisations diverses. Elle porte sur plusieurs sujets comme l'indique le tableau III qui présente une liste non exhaustive des sujets de communications sur le volet social et de la santé sécurité au travail.

Tableau III : Domaine et sujet de communication sur le volet social avec les employés.

DOMAINES	SOCIAL	SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL
Sujet de sensibilisation les plus fréquents	- Lutte contre la discrimination.	- Risques industriels : Incendie, Explosion, collision, accident de circulation, risques électriques, renversements, etc.
	- Prévention du harcèlement et procédures de signalement.	- Politique Santé sécurité de SIPI BENIN
	- Gestion des conflits, écoute active, esprit d'équipe.	- Chutes de hauteur et Heurts engins/piétons
	- Équilibre vie professionnelle et personnelle	- Risques de manutention manuelle
	- Gestion du stress, santé mentale, fatigues, etc.	- Intempéries naturelles et fortes chaleurs
	- Intégration des travailleurs locaux	- Hiérarchie des mesures de contrôle des risques en milieu industriel
	- Respect des coutumes et us de la communauté locale.	- Risques routiers : conduite défensive, fatigue, pression managériale
		- Premiers secours et évacuation médicale.
	- Respect de la dignité du personnel : vestiaires, sanitaires, restauration	
	- Transport, stockage et manipulation des produits dangereux	

DOMAINES	SOCIAL	SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL
	- Politique anti-alcool & drogue de ARISE	- Hygiène au poste de travail - Port correct des EPI (Équipement de Protection Individuelle) - Signalement des incidents et culture du retour d'expérience

Source : Résultats des investigations

Le tableau III met en évidence les sujets de sensibilisation les plus fréquents sur deux aspects de la RSE : le social et la santé sécurité au travail (SST). Dans le domaine social, les sujets sont orientés vers un climat de travail sain et inclusif mettant ainsi l'accent sur la régulation des interactions humaines, la prévention des risques psychosociaux (RPS) et l'intégration culturelle. Dans le domaine de la Santé Sécurité au Travail, les sujets sont orientés vers la maîtrise des risques mettant l'accent sur la prévention des risques professionnels, de l'hygiène industrielle et de la culture de sécurité au travail qui se réfère à la norme ISO 45001 (SMSST : Système de Management de la Santé Sécurité au Travail).

4) Ancrage et développement à long terme

Les aspects de l'ancrage et développement à long terme mettent l'accent sur l'ancrage territorial et l'impact communautaire, le développement des compétences et les perspectives d'évolution professionnelle. La figure 7 présente les résultats des investigations sur l'ancrage et le développement à long terme de SIPI BENIN.

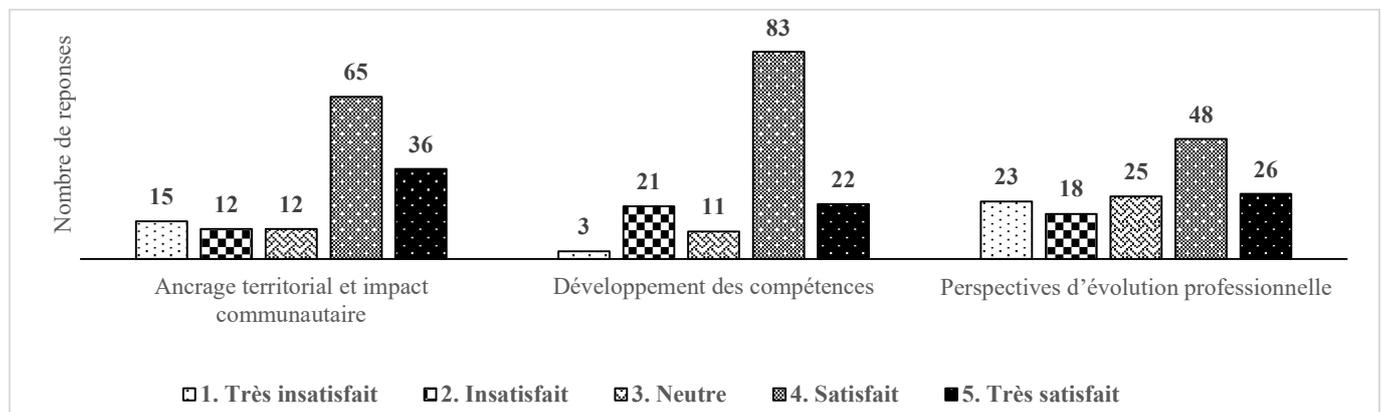


Figure 7: Appréciation de l'ancrage et développement à long terme

Source : Résultats des investigations.

Les résultats (Figure 7) montrent une tendance largement positive avec 46,67 % et 20 % des répondants respectivement se disent satisfaits et très satisfaits. Seuls 21,9 % (Très insatisfaits + Insatisfaits) expriment un désaccord. Ceci permet de suggérer une expérience globalement favorable. L'ancrage territorial et l'impact communautaire sont très bien notés avec 65 et 36 réponses satisfaisantes et très satisfaisantes soit 72,14 % de réponses positives au total. Le développement des compétences a obtenu 83 réponses satisfaites et 22 réponses très satisfaites. La proportion d'"insatisfaits" reste modérée mais significative (21), demandant un renforcement de la formation continue des employés. Les perspectives d'évolution professionnelle sont diversement appréciées. Selon les investigations, 23 sont très insatisfaits, 48 sont satisfaits, 25 sont neutres et 26 sont très satisfaits. Les avis neutres et d'insatisfaction représentent une alerte potentielle pour envisager une amélioration sur les carrières en termes de perspectives professionnelles. Le niveau 4 (Satisfait) est le plus dominant avec la moyenne la plus élevée (65,33 réponses en moyenne). Les niveaux inférieurs (1 et 2) cumulent un poids non négligeable de 30,67 réponses en moyenne) interpellant à travailler pour améliorer l'expérience globale.

Les enquêtés ont proposé le renforcement des mécanismes d'évolution interne (plans de carrière, mobilité, mentorat), des actions communautaires pour ancrer encore davantage l'impact local, des offres de formations ciblées pour le développement des compétences. La création d'un canal de dialogue pour que les préoccupations sur l'évolution professionnelle soient connues et prises en charge.

IV. DISCUSSION

La compréhension positive sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) en la considérant comme une priorité stratégique de management à SIPI BENIN confirme les résultats de [13] qui montre que la réussite d'une démarche RSE dépend largement de sa bonne appropriation à tous les niveaux de management et de la qualité des relations nouées avec les communautés locales.

Selon [14], la finance durable et les investissements socialement responsables au Maroc sont une opportunité pour la réduction des coûts d'exploitation, l'amélioration de l'image de marque, la diminution des émissions de gaz à effet de serre (GES). À GDIZ, l'enjeu est de concilier attractivité économique et responsabilité sociale, en s'appuyant sur des mécanismes de gouvernance durable. Pour y arriver, les actions sociales à l'endroit des travailleurs et de la communauté locale sont entreprises afin de maintenir l'équilibre social au sein de l'entreprise et un ancrage social dans la commune locale.

La performance environnementale basée sur l'évaluation des Indicateurs de Performance Management (IPM), des Indicateurs de Performance Opérationnelle (IPO) et des Indicateurs de Condition Environnementale (ICE) de la SIPI BENIN est globalement satisfaisante, variant entre 75 % et 80 %. Cela permet de déduire que la prise en compte de la RSE impacte positivement la performance de SIPI BENIN. Les travaux [15] montrent une corrélation positive significative entre les activités de RSE à l'égard des différentes parties prenantes puis déduisent que la performance sociale ou organisationnelle conduit à une bonne performance globale. [16] montrent que l'engagement des PME dans l'une des activités de la RSE influence positivement la performance des PME.

L'appréciation des conditions de travail et de bien-être des employés à SIPI BENIN montre que ces derniers sont satisfaits (53,21 % des enquêtés) ou très satisfaits (19,29 % des enquêtés). En ce qui concerne la gouvernance sociale et du dialogue social, 50 % des répondants se déclarent satisfaits et 22,24 % très satisfaits. Ces connotations positives de façon globale pour un début, témoignent de l'engagement et de l'implication RSE des responsables de SIPI BENIN. Pour [17], le Conseil d'Administration influence positivement et significativement les pratiques de responsabilité sociale dans les entreprises industrielles au Bénin. La prise en compte des responsabilités sociales est comme des investissements à long terme [4].

V. CONCLUSION

Face aux défis environnementaux, sociaux et économiques, la Responsabilité sociale des Entreprises (RSE) s'impose progressivement comme l'un levier stratégique de développement durable dans le monde et au Bénin en particulier. La présente étude a permis d'évaluer la responsabilité sociale de la SIPI-BENIN à GDIZ au Sud-Bénin.

Les résultats montrent que 94 personnes en moyenne (66,96 %) ont une compréhension positive sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et 85 répondants (soit 61 %) estiment qu'elle est une priorité stratégique. Les employés interviewés (102 répondants soit 72,70 % des enquêtés) sont satisfaits du management du volet social. En ce qui concerne la performance environnementale, elle s'oscille entre 75 % et 80 %, montrant ainsi une performance environnementale globalement satisfaisante. En dehors des divers dons et le nombre d'emplois estimé à plus de 14000 emplois en janvier 2025 grâce au développement de la GDIZ, SIPI BENIN effectue les travaux de reboisement et d'entretien réguliers des arbres dans la communauté locale. Il est essentiel de rendre pérennes ces actions afin de contribuer non seulement à l'encrage de SIPI BENIN dans la communauté locale mais d'atténuer les effets du changement climatique. Les études complémentaires sur la capitalisation de l'empreinte carbone et le volet économique de la RSE sont envisageables dans ce contexte de développement de la Zone industrielle à Glo-Djigbé au Bénin.

RÉFÉRENCES

- [1] KODJOH-KPAKPASSOU William, 2016, « SOURCES ET PRINCIPES DE LA RESPONSABILITE SOCIALE : REGARDS CROISES L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL », In 12-26 "La responsabilité sociétale des organisations à travers les droits de l'homme" –Dakar, avril 2016. REVUE DU DROIT DES AFFAIRES EN AFRIQUE (RDAA), Edition : Institut du droit d'expression et d'inspiration française Numéro spécial – Octobre 2017.

- [2] Barry Philippe, 2015, « L'Afrique sur la voie de la RSE », Secteur Privé & Développement, N° Ed. 21 N° 28 : 2-5. Institution Financière de Développement, PROPARCO. ISSN 2273-7375 <https://www.proparco.fr/fr/ressources/la-rse-une-opportunite-pour-un-developpement-durable-en-afrique>
- [3] LANDOZI Saharou et HOUNKOU Emmanuel Cossi (2023) « Perception des pratiques de la RSE dans le secteur bancaire au Bénin », International Journal of Strategic Management and Economic studies (IJSMES), Vol. 2 N° 2 : 649-665 ISSN: 2791-299X, DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7834027>
- [4] BOCCO Sogbossi Bertrand et DOGNON Hounton Mariette (2013), « Les entreprises face à la responsabilité sociale au Bénin », Management & Sciences Sociales, La Responsabilité sociale des entreprises et les PME, 14 (14) : 54-68. <https://shs.hal.science/halshs-01860078>
- [5] BRUNA MARIA GIUSEPPINA (2018) « Éthique et responsabilité sociale des entreprises en Afrique », Revue Management & Avenir, Vol. 108 : 60–75. DOI : <https://doi.org/10.3917/mav.108.0060>
- [6] ZINSOU Daniel Nakou, SIMEN Francis Serge. 2021, Responsabilité Sociale des Entreprises et Attitudes des Salariés dans les Petites et Moyennes Entreprises béninoises: Une approche par les théories de l'échange social et de l'identité sociale. Journées Scientifiques en Sciences Économiques et de Gestion, 2ème Edition, 26 et 27 Janvier 2021, Parakou, Bénin, pp 1-27, <https://hal.science/hal-03286437v1>
- [7] TCHOKPONHOU AHODEDEJI HENRI (2023) «Responsabilité sociale des entreprises dans les petites et moyennes entreprises au Benin : Cas de l'usine chinoise de production d'alcool a base de manioc dans le Département des Collines au Benin», Revue Internationale des Sciences de Gestion, Vol. 6 : N° 1: 83- 103, DOI : <https://doi.org/10.5281/zenodo.7599172>
- [8] YETONGNON Georges Eric Judith, KADJEGBIN Gislain Roméo Toundé, 2020 : Impacts environnementaux des pratiques agricoles dans la Commune de Grand-Popo au Sud-Ouest. In. Actes du Colloque Tome 1 « Objectifs du Développement Durable et réduction de la pauvreté dans les pays d'Afrique subsaharienne : bilans et perspectives ». Laboratoire de Sociologie et d'Anthropologie Appliquées (LaSoAA), pp. 169- 183
- [9] VISSOH A. Sylvain, 2017 : les places publiques dans la ville de Porto-Novo (Sud Est du Benin) : typologie, usages et enjeux pour le développement municipal., Cahiers du Centre Béninois de la Recherche Scientifique et Technique, N° 11, pp 470-480. ISSN : 1840-703X
- [10] HOUNTO Gyslain, AFOUDA Servais Alix et YABI Ibouaïma, 2019 : dynamique des activités humaines et durabilité environnementale des zones humides du complexe ouest du sud-Benin (Afrique de l'Ouest). In VIIème Colloque : Des Sciences, Cultures et Technologies, UAC, 2019, pp. 188- 202.
- [11] NZAMBIMANA Fridolin, Zerey El Wael, 2019, Approche méthodologique d'évaluation de la performance environnementale des entreprises de construction en Afrique (Cas du projet PURI, Bujumbura, Burundi). <https://hal.science/hal-02065660v2>
- [12] KABORE Wendtoin Serge Arnaud, GOMGNIMBOU Alain Péoulé Kouhouyiwo, SIGUE Hamadé, OUEDRAOGO Wendsom Osée, DEMBELE Basirou et SOME Stéphane Yélézouomin Coentinn (2024), Évaluation de la performance environnementale des usines d'égrenage de coton de la Sofitex au Burkina Faso. *European Scientific Journal, ESJ* (www.ejournal.org), Vol. 20 N°26 : 48-73. ISSN: 1857-7881 (Print) e - ISSN 1857-7431 <https://doi.org/10.19044/esj.2024.v20n26p48>
- [13] EBA Franck (2015) : « Un agro-industriel pionnier de la RSE en Afrique » In La RSE, une opportunité pour un développement durable de l'Afrique. Revue PROPARCO Secteur Privé & Développement, N° 21 - Juin 2015., Groupe Agence Française de Développement ISSN 2273-7375. 28 p. www.proparco.fr consulté le 21 mai 2025 à 15heures 30 minutes.
- [14] NAKHCHA Marouane, TLATY Mamdouh (2023) : « La finance durable et les investissements socialement responsables au Maroc: défis et opportunités ». International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, Vol. 4. N°6-1, pp. 208-222. SSN: 2658-8455, DOI : <https://doi.org/10.5281/zenodo.10292264> , <https://hal.science/hal-04372356v1>

- [15]ALAOUI Yazidi Outhmane. 2021, La responsabilité sociale des entreprises comme facteur déterminant de la performance globale des entreprises: cas des entreprises marocaines cotées en bourse. Université Mohamed V, Rabat (Maroc) : Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion. 355 p. <https://theses.hal.science/tel-03765206v1> Consulté le 25 mai 2025 à 15 heures 30 minutes
- [16]Kahombera Bwami Rupin, KANINGINI Euphrasie Wamunzila, KASHUMU Marth, BUCHEKUDERWA Célestin, LUNANGA Elie, 2018, De la responsabilité sociale des entreprises (RSE) à leur performance, cas des PME/BUKAVU. 2018. <https://hal.science/hal-01785600v1>
- [17]TEKPANZO K Louis., HOUNKOU C. 2019 Emmanuel Mécansime de gouvernance et responsabilité sociale des entreprises industrielles au Bénin. Cahiers du CBRSI, Lettres, Sciences Humaines et Sociales N° 15, 1er semestre : 383- 413. ISSN : 1840-703X
- [18]Décret n°2020-062 du 5 février 2020 portant création de la Zone économique spéciale de Glo-Djigbé dénommée ci-après la zone industrielle de Glo-Djigbé en abrégé “GDIZ” ou la “Zone”