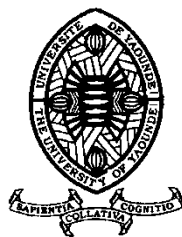


UNIVERSITE DE YAOUNDÉ I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET
EDUCATIVES

UNITE DE RECHERCHES ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR
THE SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

**LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES
MINIERES EN CONTEXTE LOCAL AU CENTRE-
CAMEROUN : CAS DE LA GRACAM ET RAZEL-BEC A
YAOUNDE**

*Mémoire présenté et soutenu en vue de l'obtention du diplôme de Master en
Sociologie*

Spécialité : **Population et développement**

Par

Louis Junior MANDONG

Licence en Sociologie

Matricule 15f731

Sous la direction de

Achille PINGHANE YONTA

Chargé de cours

Juin 2022

DÉDICACE

A

Mes Parents LINGOK Achille et MANDONG Julienne

REMERCIEMENTS

Je voudrais tout d'abord remercier le seigneur Dieu tout puissant qui m'a accordé le souffle de vie, qui m'a donné les ressources physiques, spirituelles et intellectuelles nécessaires pour fréquenter jusqu'à ce niveau. Un remerciement aussi à tout le corps administratif de l'université de Yaoundé I et précisément au département de sociologie qui m'a accueilli depuis 2015.

Mes remerciements se tournent ensuite vers le Pr Jean NZHIE ENGONO qui a conduit nos premiers pas dans la recherche. Mes remerciements à l'endroit du Dr Achille PINGHANE YONTA pour la direction de ce travail. Ses conseils et suggestions nous ont été d'un grand apport.

Je dis merci à mes autres enseignants qui m'ont aidé dans la rédaction de ce travail parmi lesquels le Dr LEUMAKO Jeannette épouse NONGNI qui avait déjà attiré mon attention sur cette thématique en Master I ainsi que le Dr NOA Sylvestre qui m'a soutenu en me formulant des critiques et orientations qui m'ont sans doute conduit à m'améliorer.

Je dis par ailleurs merci à l'ensemble des parties prenantes des deux entreprises cibles sur lesquelles la recherche s'est effectuée à savoir GRACAM et RAZEL-BEC qui m'ont donné des informations indispensables sans lesquelles ce travail n'aurait pas pu être rédigé. Il s'agit ici des hauts responsables, des employés de terrain et des populations riveraines.

Mes remerciements se tournent en outre à tous mes camarades de la filière sociologie de ma promotion 2015 parmi lesquels mes camarades avec qui je partage le même encadreur. Ces derniers au travers du forum que nous avons créé pour échanger et s'entraider sur nos travaux respectifs m'ont aidé à enrichir ma vision et mon champ d'analyse. Il s'agit de DIPEPA Marie, de Dorcace MAGA ainsi que de NGAMO Gaëlle.

Enfin, un vif remerciement à mes grands-mères NGO HONBA Irène Monique et NGO HONBA Rebecca, mon oncle BINAM Jean-Moise, une pensée pieuse pour mon oncle HONBA Pierre sur le plan paternel ainsi qu'à tous mes oncles, tantes et grands-parents sur le plan maternel.

RÉSUMÉ

La responsabilité sociale des entreprises est un appel fait aux différentes entreprises exploitantes des ressources naturelles à mettre sur pied des mécanismes pour instaurer une harmonie avec leurs environnements locaux. Il s'agit de promouvoir la bonne condition des employés, favoriser le bien-être des riverains et respecter l'équilibre naturel dans leurs dynamiques de recherche du capital qui est le premier but de toute entreprise. GRACAM et RAZEL-BEC qui sont deux entreprises spécialisées dans l'exploitation des carrières dites industrielles font ainsi face au respect de ce principe dans leurs fonctionnements au quotidien. Ainsi, ces deux entreprises ont quand même réalisé jusqu'ici certaines actions palpables sur le terrain pour obéir à ce principe de la RSE. Cependant, en dépit de ceci elles restent néanmoins confrontées à plusieurs plaintes de la part de leurs riverains qui tournaient autour du fait qu'ils ne ressentent pas le bien-fondé de la présence des entreprises en question sur leurs terres. La question principale formulée à cet effet était celle de savoir pourquoi les populations riveraines expriment autant de plaintes en dépit de toutes les actions mises sur pied par ces entreprises jusqu'ici. En réponse provisoire nous avons postulé que les actions émises par ces deux entreprises jusqu'ici sont estimées insuffisantes par les communautés locales au regard de leurs attentes réelles. Nous avons mobilisé trois approches théoriques pour avoir une meilleure appréhension de notre recherche dont la sociologie en profondeur de Georges Gurwitsch, le constructivisme social de Pierre Bourdieu et la sociologie dynamiste de Georges Balandier. Nous avons par ailleurs mobilisé cinq outils de collectes des données dont l'observation documentaire, l'observation directe, l'observation indirecte, l'entretien et le questionnaire. Après enquête de terrain nous sommes parvenus au fait selon lequel GRACAM et RAZEL-BEC ont entreprises jusqu'ici des actions autant pour la promotion de la bonne condition des employés, l'assurance du bien-être des populations locales et le respect de l'équilibre naturel. Toutefois elles font face à des insuffisances relativement à ces trois paramètres et des difficultés qui justifient en partie lesdites insuffisances. Les difficultés en question nous auront conduit à émettre des perspectives pour une amélioration de leurs moyennes dans cette dynamique de respect de la RSE.

Mots clés : Responsabilité sociale des entreprises, Entreprise, Carrière industrielle, Employé, Population riveraine, Environnement.

ABSTRACT

Corporate social responsibility is a call to the different companies exploiting natural resources to set up mechanisms to establish harmony with their local environments. It is a matter of promoting the good condition of employees, favoring the well-being of local residents and respecting the natural balance in their search for capital, which is the primary goal of any company. GRACAM and RAZEL-BEC, two companies specialized in the exploitation of so-called industrial quarries, respect this principle in their daily operations. Thus, these two companies have so far carried out certain palpable actions in the field to comply with this CSR principle. However, in spite of this, they are still facing several complaints from their local residents who do not feel that the presence of the companies in question on their land is justified. The main question formulated to this effect was that of knowing why the local populations express so many complaints in spite of all the actions set up by these companies until now. As a provisional answer, we illustrated the fact that the actions taken by these two companies so far are considered insufficient by the local communities in relation to their real expectations. We mobilized three theoretical approaches to gain a better understanding of our research, including the in-depth sociology of Georges Gurvitch, the social constructivism of Pierre Bourdieu and the dynamist sociology of Georges Balandier. We have also mobilized five data collection tools, including documentary observation, direct observation, indirect observation, interviews and questionnaires. After the field survey, we came to the conclusion that GRACAM and RAZEL-BEC have so far undertaken actions to promote the good condition of employees, ensure the well-being of local populations and respect the natural balance. However, they are facing shortcomings in relation to these three parameters and difficulties that partly justify these shortcomings. The difficulties in question will have led us to put forward perspectives for an improvement of their averages in this dynamic of respect of the CSR.

Key words: Corporate social responsibility, Company, Industrial quarry, Employee, Local population, Environment.

SIGLES, ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

- **AEE** : Agence Européenne pour l'Environnement
- **AGR** : Activité Génératrice de Revenu
- **BTP** : Bâtiment et Travaux Publics
- **CDF** : Centre de Formation RAZEL
- **CIPR** : Centre Internationale de la Promotion et de la Récupération
- **CNPS** : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
- **D.E.A** : Diplôme d'Etude Approfondie
- **ENAM** : Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
- **EPI** : Equipement de Protection Individuelle
- **GMC** : General Medical Council
- **GRACAM** : Granulats du Cameroun
- **IFE** : Institut Français de l'Environnement
- **INC** : Institut National de Cartographie
- **ISO** : International Organisation for Standardisation
- **MINEF** : Ministère de l'environnement et des forêts
- **MINEPDED** : Ministère de l'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable.
- **MINMIDT** : Ministère des Mines, de l'Industrie et du Développement Technologique
- **MINSEP** : Ministère des Sports et de l'Éducation Physique
- **MINTSS** : Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
- **ONU** : Organisation des Nations Unies
- **PIB** : Produit Intérieur Brut
- **PNUE** : Programme des Nations Unies pour l'Environnement
- **QSHE** : Qualité, Hygiène et Sécurité Environnementale
- **RSE** : Responsabilité sociale des entreprises
- **SECA** : Service Camerounais d'Assainissement
- **UE** : Union Européenne
- **UEPA** : Union pour l'Etude de la Population Africaine
- **SGMC** : Société des Grands Moulins du Cameroun

- **AFB** : Afirland First Bank
- **SCDP** : Société Camerounaise des Dépôts Pétroliers
- **SNH** : Société Nationale des Hydrocarbures
- **SOECAO** : Société du Développement du Cacao
- **CAMTEL** : Cameroon Télécommunications
- **FEICOM** : Fonds Spécial d'Équipement et d'Intervention intercommunale
- **SOSUCAM** : Société Sucrière du Cameroun
- **CHOCOCAM** : Chocolaterie et Confiserie du Cameroun

LISTE DES IMAGES

Image 1 : Forage construit par l'entreprise GRACAM aux populations hôtes afin de faciliter leurs accès à l'eau potable.....	57
Image 2 : Front de taille de l'entreprise RAZEL dans lequel les pierres sont explosées et qui seront par la suite transformées en produits finies	65
Image 3 : Processus de chargement des pierres de la pèle au dumper sur le site de RAZEL	65
Image 4 : Transport des pierres à l'aide du dumper vers leurs lieux de concassages sur le site de RAZEL	66
Image 6 : Panneau installés par l'entreprise RAZEL sur son site proscrivant à tout employé de se baigner dans les eaux environnantes pour sauvegarder son bien-être.	67
Image 7 : Panneaux installés par l'entreprise RAZEL sur son site mettant en garde les employés sur les risques de noyades qui pourraient survenir en cas d'amusement avec les sources d'eaux avoisinantes.....	68
Image 8 : Infirmerie équipée en matériaux de premiers soins mise sur pied par l'entreprise RAZEL sur son site pour administrer les premiers soins aux employés éventuellement victimes d'accidents de travail.	69
Image 9 : École maternelle construite par l'entreprise RAZEL pour faciliter l'accès à l'éducation des enfants de la localité.....	76
Image 10 : Arbres ayants été conservés par l'entreprise RAZEL à certains recoins de son site pour accroître la potabilisation de l'air	77
Image 11 : Bacs à ordures ayants été installés par l'entreprise RAZEL à certains coins de son site pour le recueillement des déchets en fonction de leurs natures et leurs transports au moment approprier.....	78

SOMMAIRE

DÉDICACE.....	i
REMERCIEMENTS.....	ii
RÉSUMÉ	iii
ABSTRACT	iv
SIGLES, ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS.....	v
LISTE DES IMAGES.....	vii
SOMMAIRE	viii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : PRESENTATION DETAILLEE DE LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES ET MECANISMES MIS SUR PIED PAR GRACAM ET RAZEL-BEC POUR SON IMPLEMENTATION ...	31
I- PRESENTATION DETAILLEE DE LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES.....	33
II- MECANISMES ENTREPRIS PAR GRACAM ET RAZEL-BEC POUR L'IMPLEMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPOSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES.....	46
CHAPITRE II : INSUFFISANCES DE GRACAM ET RAZEL-BEC RELATIVEMENT A LEURS DEFIS DU RESPECT DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES SUR LE TERRAIN	80
I- INSUFFISANCES DE GRACAM RELATIVEMENT A SON DEFIS DU RESPECT DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES SUR LE TERRAIN.....	81
II- INSUFFISANCES DE RAZEL-BEC RELATIVEMENT A SON DEFIS D'IMPLEMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES SUR LE TERRAIN.....	89
CHAPITRE III : BILAN ET PERSPECTIVES À L'ENDROIT DE GRACAM ET RAZEL-BEC RELATIVEMENT À LEURS DÉFIS D'IMPLÉMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES	94
I- BILAN ET PERSPECTIVES À L'ENDROIT DE GRACAM RELATIVEMENT A SON DÉFIS D'IMPLÉMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES	96
II- BILAN ET PERSPECTIVES À L'ENDROIT DE RAZEL-BEC RELATIVEMENT A SON DÉFIS D'IMPLÉMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES.....	103
CONCLUSION	111
BIBLIOGRAPHIE.....	118
ANNEXES	ix
TABLE DES MATIÈRES.....	xxxiv

INTRODUCTION

I- CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET

1- Contexte du sujet

La question de la responsabilité sociale des entreprises face à laquelle notre réflexion est soumise vient davantage s'inscrire dans un contexte du développement durable. On parle d'un vaste champ dans lequel les différents acteurs internationaux et compétents dans des domaines spécifiques s'interrogent sur les mécanismes à mettre sur pied sur le terrain afin de préserver l'équilibre social et naturel dans le processus de quête du capitalisme.

En effet, le capitalisme se présente ici comme étant le système de fonctionnement en proie dans le monde aujourd'hui et davantage conçu et mondialisé par les Etats dits les plus développés dans le monde. Sa quête incessante est ainsi susceptible de causer des dommages sur l'équilibre écologique et le bien-être de l'Homme. C'est dans le but de concilier ces trois dimensions dont l'aspect économique, social et environnemental que le principe de la responsabilité sociale des entreprises va émerger. L'aspect social étant important car l'Homme est la base de tout développement et l'aspect environnemental étant lui aussi important dans la mesure où le bien-être de l'Homme étant fort étroitement lié aux conditions naturelles.

2- Justification du choix du sujet

Notre intérêt pour cette thématique de la responsabilité sociale des entreprises commence en 2019 en Master I et précisément au deuxième semestre avec l'unité d'enseignement « *SOC 432 : Population et environnement ; partie B* ». Ici, le Dr LEUMAKO épouse NONGNI en charge de la partie B de ce cours nous avait remis un sujet dans le cadre d'un exposé de terrain intitulé : « *Les entreprises investies dans l'exploitation des ressources naturelles : la RSE* », suite à laquelle notre groupe avait obtenu la première note.

La question de la RSE attire par ailleurs notre attention en raison du fait que c'est une thématique qui vient questionner l'interaction entre les acteurs entrepreneuriaux et leurs cadres environnementaux dans toute leurs totalités ; laquelle interaction sur laquelle vient mettre l'accent l'obédience disciplinaire qui est la nôtre. L'environnement dont il est question était déjà présenté par Howard Bowen¹ dans ses travaux comme étant les employés, les populations riveraines, l'espace naturel bref l'ensemble des parties prenantes qui donne un sens au fonctionnement des entreprises en question.

1. Howard Bowen, *The Social Responsibility of the Businessman*, University of Iowa Press, 1953.

Nous nous intéressons aussi à cette thématique car elle vient exposer sur la table un phénomène assez pertinent pour l'observation sociologique. Tout d'abord, le principe de la RSE est, suivant les recommandations des différents acteurs et/ou organismes sur le plan international à l'instar d'Howard Bowen susmentionné un mécanisme que toutes les entreprises en général et celles qui exploitent les ressources naturelles dans leurs diverses formes en particulier sont appelées à implémenter sur le terrain aujourd'hui. Il s'agit alors par exemple selon cet auteur d'œuvrer pour le bien-être des employés, des populations hôtes et de l'équilibre naturel. L'objectif ici étant de garder un bon équilibre entre leurs ambitions économiques et le bien-être socio environnemental.

Cependant, du fait de l'objectif capitaliste qui anime le fonctionnement de toutes entreprises sur le terrain en général et donc les deux entreprises qui constituent notre échantillon en particulier à savoir GRACAM et RAZEL-BEC, les entreprises en question seraient susceptibles de passer outre toutes les recommandations émises dans ce principe de la RSE tels qu'énoncer en amont ou alors de les implémenter très superficiellement au regard de tous les sacrifices que son implémentation incombe.

La thématique en question est ainsi importante en raison du fait qu'elle nous donne la possibilité aller toucher du doigt les réalités de l'implémentation réelle de ce principe de la responsabilité sociale des entreprises par GRACAM et RAZEL-BEC.

II-PROBLÈME

La responsabilité sociale des entreprises se présente aujourd'hui comme un principe de fonctionnement de terrain que toutes les entreprises parmi lesquelles celles qui exploitent les ressources naturelles dont GRACAM et RAZEL-BEC devraient implémenter. Le défi ici est de mettre sur pied des mécanismes pour promouvoir la bonne condition de leurs employés au travail, favoriser le bien-être des populations riveraines et respecter l'équilibre naturel. Ladite interpellation est davantage renforcée par certaines réglementations nationales à l'instar du code minier de 2016² dans certaines de ses articles.

2. Code minier camerounais 2016, *Articles 116 ; 117 ; 118 ; 137 ; 140.*

A cet effet, il faudrait noter que ces deux entreprises se déploient tant bien que mal pour respecter jusqu'ici ce principe de la RSE sur le terrain et notamment en mettant sur pied des mécanismes spécifiques pour favoriser le bien-être des populations riveraines. Nous pouvons illustrer ici les phénomènes comme le déclenchement d'un système d'alarme par ces deux entreprises avant chaque tir de mine pour éloigner tous les riverains à une bonne distance des sites ; la mise sur pied d'un système d'arrosage permanent des sites pour diminuer les taux de poussières ; la construction d'un forage par l'entreprise GRACAM pour le bénéfice de ses riverains ; la construction d'une école maternelle par l'entreprise RAZEL-BEC pour le bénéfice des enfants de la localité.

Ces actions tout autant importantes qui contribuent quand même au bien des populations hôtes devraient aboutir à une forme de cohésion entre lesdits riverains et ces entreprises qui exploitent les ressources naturelles à leurs proximités. Il s'agit ici du fait que les populations en question devraient pouvoir faire l'éloge de ces entreprises en développant le moins de plaintes possibles car étant satisfaits de tout ce qui est entrepris jusqu'ici.

Cependant, la réalité de terrain révèle tout autre chose. C'est dire que celle-ci laisse apparaître beaucoup de plaintes de la part de certaines des populations hôtes à l'endroit de GRACAM et RAZEL-BEC. Ceci vient alors traduire les insuffisances que lesdites entreprises présentent dans leurs fonctionnements au quotidien et dans leurs rapports avec les riverains.

En effet, au-delà des phénomènes comme les taux élevés de poussières qui conduisent à des infections sanitaires, l'excès de vibrations aboutissant parfois à la fissuration des habitats du fait des travaux de ces entreprises dont les riverains disent être victimes au quotidien ; ces derniers dénoncent toujours la passivité desdites entreprises vis-à-vis de leurs bien-être sociaux pour dire que ces dernières ne s'investissent pas assez pour instaurer une forme de cohésion avec eux et donc pour leurs donner satisfaction.

C'est dire de manière générale que les populations hôtes en question expriment qu'elles ne ressentent véritablement pas cette symbiose entre elles et les entreprises en question et donc ne perçoivent pas le bienfondé desdites entreprises sur leurs terres.

III-REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE ET PROBLÉMATIQUE

1-Revue de la littérature

Notre thématique de recherche nous conduit à explorer divers travaux de certains auteurs ayant réfléchies sur la question de la responsabilité sociale des entreprises dans l'une ou l'autre de ces dimensions. Lesdits travaux sont alors regroupés en trois grands courants de pensées. Premièrement, il s'agit de celui qui vient décrire les problèmes et risques auxquels la société et l'environnement sont confronté du fait de la cause anthropique. En deuxième lieu, nous mentionnons le courant qui se contente juste d'énoncer les différentes actions et mécanismes à mettre en œuvre afin d'implémenter concrètement ce principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain. En troisième lieu nous faisons intervenir le courant qui vient faire la jonction entre descripteurs des problèmes et énonciateurs des solutions.

a)Les descripteurs des problèmes

Les auteurs qui rentrent dans ce canevas de pensée sont ceux-là qui font état des crises qu'engendrent les actions humaines liées à l'environnement. On retrouve alors ici des documents proposés par le ministère de l'environnement et des forêts ainsi que des auteurs comme Emile TANAWA et al.

Le ministère de l'environnement et des forêts (MINEF)³ dans ses publications et ses recherches de terrain faisait déjà état de la crise environnementale avec toutes ses conséquences dont serait à l'origine l'exploitation naturelle et particulièrement celle des mines. Il affirmait alors que :

« L'exploitation minière débute toujours par la déforestation ou le désherbage suivi d'un retournement du sol qui rend ce dernier peu favorable à une régénération rapide du couvert végétal ».

Par ailleurs, ces actions de déforestation et de désherbage produisent des incidences négatives assez considérables. En effet, elles empiètent sur les biotopes se traduisant par le détournement des cours d'eaux qui entraîne des déséquilibres au niveau de la faune. Par ailleurs, il y a aussi le creusage et l'entassement des déblais, conduisant à la création des galeries sans

3. Ministère de l'environnement et des forêts, *Conservation, gestion et valorisation de la biodiversité et des ressources forestières*, Septembre 1995, Page 66.

soutènement et des grands puits béants qui augmentent et risques d'affaissements accidentels et de noyade pour l'homme et e nombreuses espèces animales.

En outre, ledit document évoque aussi les risques d'incendies du fait des dépôts des hydrocarbures utiliser pour alimenter les tronçonneuses et autres appareils. C'est donc dire que l'organisme en question venait déjà soulever les différentes incidences négatives que l'exploitation minière provoque à court, moyen ou long terme sur l'espace naturel et donc l'équilibre environnemental.

Emile TANAWA ET AL⁴ mettaient aussi en exergue le problème de déchets constant auquel nos grandes métropoles urbaines font quotidiennement face du fait des différentes activités humaines qui s'y trouvent. Ils affirmaient alors que : « *La gestion des déchets urbains est l'une des questions environnementales les plus préoccupantes pour les pays en développement* ».

b) Les énonciateurs des mécanismes favorables à la RSE

Ce courant de pensée est celui-là qui donne des prescriptions que toutes ces entreprises exploitantes des ressources naturelles doivent mettre en pratique dans leurs fonctionnements au quotidien dans le but d'implémenter véritablement ce principe de la RSE sur le terrain. L'on retrouve alors ici des auteurs comme Howard BOWEN et Jean-Marie TCHAKOUA.

Howard Bowen à principalement développer ses travaux dans son ouvrage *The Social Responsibility of The Businessman*. Globalement, Il montrait que toutes les entreprises se doivent dans leurs mécanismes de fonctionnement au quotidien de respecter cinq points fondamentaux.

Le premier point est la responsabilité envers les employés pour dire qu'elles doivent mettre en œuvre des actions pour promouvoir la bonne condition de ces derniers au travail. Le deuxième point est la responsabilité envers l'environnement autant dire de respecter les conditions de l'équilibre environnemental pour son exploitation plus durable et favoriser le bien-être des populations hôtes. Le troisième point est la responsabilité envers les consommateurs c'est-à-dire satisfaire ses usagers. Le quatrième point c'est la responsabilité

4. Emile TANAWA ET AL, *Gestion durable des déchets et de l'assainissement urbain : Comment aller plus loin dans le cas du Cameroun ?*, 2001, Page 16.

envers les partenaires et le cinquième point est la responsabilité envers la société toute entière qui englobe tous les points ci-dessus.

Professeur à l'université de Yaoundé II et par ailleurs consultant au bureau sous régional pour l'Afrique Central, Jean-Marie TCHAKOUA⁵ tout comme le premier auteur venait aussi exposer un ensemble de mécanismes que les entreprises investies dans le BTP doivent mettre n œuvre au quotidien pour l'implémentation de ce principe de la RSE en se basant particulièrement sur la promotion de la condition des employés.

L'essentiel de sa pensée se résume donc au fait que ces entreprises doivent octroyer un contrat de travail à tous leurs employés, lequel regroupant toutes les modalités de façon à bien les situer. Elles doivent respecter la durée hebdomadaire de travail qui est de quarante (40) heures. Elles doivent veiller à respecter les congés annuels des employés qui sont normaux et les payer ainsi que les congés pour certaines causes dont la maladie, la grossesse. Elles se doivent d'octroyer des promotions aux employés. Elles doivent assurer le déplacement des employés et ceux de leurs familles en cas d'affectations. Elles doivent mettre sur pied un service médical au profit de leurs employés de terrain. Elles doivent toujours avoir le consentement des employés en cas de leurs affectations. Elles doivent laisser la possibilité aux employés de créer ou militer librement dans un syndicat. Elles doivent éviter toutes formes de discriminations en milieu professionnel.

Par ailleurs, les entreprises doivent en plus verser à tous les employés et à intervalles réguliers leurs salaires de base et compléments (primes et indemnités). Elles se doivent d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Elles doivent octroyer des médailles à titres honorifiques à ceux des employés méritants selon les conditions règlementaires. Elles se doivent de mettre sur pied des organes représentatifs des travailleurs que sont les délégués du personnel et les syndicats.

5. Jean-Marie TCHAKOUA, *Guide du travailleur dans le secteur BTP au Cameroun*.

c)La jonction entre descripteurs des problèmes et énonciateurs des solutions

Ce courant de pensée est celui-là qui tout d'abord décrit les problèmes d'ordres écologiques et humains face auxquels l'humanité est confrontée et ensuite propose des pistes de solutions pour y remédier c'est-à-dire sauver la planète et préserver l'Homme. Dans ce courant, l'on va retrouver des auteurs comme Ulrich Beck⁶.

Cet auteur allemand venait déjà exposer le fait que l'humanité est de plus en plus exposée à des risques d'ordres écologiques du fait du mauvais développement industriel. Il pointait alors ici du doigt toutes ces industries et/ou entreprises qui, du fait de la quête du capital se sont livrer ou se livre à des activités intensives sans tenir compte des conditions de l'équilibre environnemental ; autant dire qu'elles produisent des taux de pollutions au-delà des capacités naturelles de l'environnement. Tout ceci aurait donc contribuer, selon lui à engendrer tous ces phénomènes catastrophiques que nous vivons aujourd'hui et qui nuisent au bien-être de l'Homme. .

Ainsi, il interpellait ces différents acteurs ayant une mainmise sur l'environnement à prendre conscience de la gravité que leurs actions quotidiennes portent sur celui-ci et donc de faire une autoanalyse et réajuster leurs mécanismes de fonctionnements au quotidien. Ceci dit, toutes les actions que ces derniers entreprennent doivent s'effectuer après étude en profondeur de l'impact sur l'environnement pour des conditions écologiques meilleures meilleurs conditions de vies de l'Homme.

2-Problématique

Raymond Quivy et Luc Van Campenhoudt⁷ affirmaient déjà que « *La problématique est l'approche ou la perspective théorique qu'on décide d'adopter pour traiter le problème posé par la question de départ* ».

Ainsi, les travaux du MINEF, d'Emile Tanawa et al, d'Howard Bowen, de Jean-Marie Tchakoua et Ulrich Beck concernant notre thématique viennent davantage mettre l'accent sur un certain nombre de points. En effet, ces derniers insistent sur les risques écologiques que ces

6. Ulrich BECK, *La Société du risque*, Paris, Aubier, 2001.

7. Raymond Quivy & Luc Van Campenhoudt, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 1995, 2006, 2011, Page 81.

différentes actions humaines en général et celles des entreprises en particulier engendrent au quotidien. Ceci porte alors des incidences sur le bien-être humain. Par ailleurs, les travaux en question s'attardent sur les différentes actions et mécanismes que les acteurs entrepreneuriaux se doivent d'implémenter pour préserver le bon équilibre socio naturel en plus de l'objectif capitaliste qui est le leur. C'est dire que les travaux ainsi consultés ont eu le mérite de soulever des points assez importants à même de nous donner une visibilité plus grande de notre thématique de recherche.

Cependant, il est tout aussi important de relever les limites que ces mêmes travaux antérieurs présentent dans leurs déroulements et qui orientent notre recherche de terrain.

En effet, ces travaux en question et particulièrement le courant qui développait un certain nombre de mécanismes que les entreprises se doivent de mettre sur pied afin de bien consolider leurs défis d'implémentation du principe de la RSE n'ont fait que les énoncer de manière théorique sans toutefois en démontrer l'implémentation proprement dite sur le terrain par les responsables d'entreprises ainsi concernés.

A cet effet, en nous illustrant sous le prisme d'une « *Sociologie en profondeur* » au sens de Georges Gurvitch⁸ d'une part et partant du fait que le véritable laboratoire du sociologue est le « *terrain* » d'autre part, nous nous proposons alors de nous intéresser davantage sur la faisabilité et l'état des lieux proprement dit de l'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises par GRACAM et RAZEL-BEC.

En restant dans les canons développés par Howard Bowen dans ses travaux, nous allons observer et questionner sur le terrain l'état des actions émises par GRACAM et RAZEL-BEC pour promouvoir la bonne condition de leurs employés, pour favoriser le bien-être de leurs populations riveraines et pour préserver le bon équilibre de l'espace naturel qui est le leur ou du moins pour en réduire le seuil de pollution qu'elles pourraient exercer sur lui au regard de la nature de leurs exploitations. Par ailleurs, notre questionnement de terrain nous conduit aussi à prendre connaissance des difficultés face auxquelles ces deux entreprises sont quotidiennement confrontées dans leurs déploiements.

8. Georges Gurvitch, *La vocation actuelle de la sociologie*, Paris, PUF, 1957.

IV-QUESTIONS DE RECHERCHES

Le présent travail se construit sur la base d'une question de recherche principale et qui elle-même s'éclate en deux questions de recherches secondaires.

1-Question de recherche principale

Quels facteurs expliquent ces multiples plaintes que les populations proches de GRACAM et RAZEL-BEC expriment en dépit des actions que lesdites entreprises effectuent au quotidien ?

2-Questions de recherches secondaires

Question 1 : Quelles sont les mécanismes que GRACAM et RAZEL-BEC mettent quotidiennement sur pied pour respecter le principe de la RSE ?

Question 2 : Quelles sont les difficultés et insuffisances dont GRACAM et RAZEL-BEC font face dans leurs défis d'implémentation du principe de la RSE ?

V-HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Madeleine Grawitz⁹ définissait déjà l'hypothèse comme étant : « *Une proposition de réponse à la question posée, elle tend à formuler une relation entre les faits significatifs* ».

1-Hypothèse principale

Les actions entreprises par GRACAM et RAZEL-BEC jusqu'ici sont estimées insuffisantes par les communautés locales au regard de leurs attentes réelles.

9. Madeleine Grawitz, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001, 11^{ème} Edition.

2-Hypothèses secondaires

Hypothèse 1 : GRACAM et RAZEL-BEC entreprennent des actions sur les plans sanitaire, économique, social, infrastructurel pour le bien-être des employés et des populations hôtes tout en militant pour l'aménagement des déchets à des endroits appropriés.

Hypothèse 2 : GRACAM et RAZEL-BEC font face au non-respect des employés et riverains relativement aux normes édictées et sont confrontées aux mouvements écologiques indépendants de leurs capacités qui remettent en question le bon équilibre naturel.

VI-MÉTHODOLOGIE

1-Le cadre théorique

a)La sociologie en profondeur de Georges Gurvitch

Ce paradigme aurait été davantage conçu et développé dans un contexte de la sociologie contemporaine ; autant dire celle-là qui fera son émergence dans les années 1970 après la « *crise de la sociologie* » qui venait alors marquer le dépassement d'avec la sociologie classique.

Par ce courant, cet auteur français invitait déjà le chercheur en sciences sociales en général et en sociologie en particulier à aller au-delà de l'aspect officiel de la réalité sociale ; autant dire l'aspect visible que nous propose les phénomènes ce qu'il appelle le « *palier manifeste* » pour aller toucher du doigt la face cachée de la réalité en question, ce qu'il a appelé le « *palier latent* » qui pour lui est porteuse du vrai sens des phénomènes sociaux.

Ce dépassement du stade officiel pour aller interroger la dimension profonde de la réalité est selon cet auteur l'état d'esprit et la posture que tout chercheur devrait adopter lorsqu'il serait alors confronté à l'étude et la saisie d'un phénomène social. Ce dernier doit alors toujours garder à l'esprit le fait selon lequel le sens commun n'est pas toujours porteur et révélateur du sens véritable de la réalité étudiée et donc s'arrêter seulement sur le sens commun en question serait en quelque sorte biaiser l'étude.

Par cette approche de Gurvitch, nous avons tout d'abord interrogé les différents hauts responsables des deux entreprises à savoir la responsable des ressources humaines de GRACAM et le responsable qualité hygiène et sécurité environnemental de RAZEL-BEC pour

prendre connaissance des actions qu'ils entreprennent au quotidien pour promouvoir la bonne condition des employés de terrain, assurer le bien-être des populations riveraines préserver l'équilibre environnemental. Au-delà de ceci, nous avons questionner certains des employés et populations hôtes à ces deux entreprises pour en saisir la pertinence effective de toutes les informations reçues par les hauts cadres en question.

b) Le constructivisme social de Pierre Bourdieu

Encore appelé structuro-constructivisme, cette approche du sociologue français Pierre Bourdieu¹⁰ aura été développé dans un contexte où la réalité sociale est conçue selon lui comme un « *champ de lutte* ». Il s'agit alors ici d'un espace au sein duquel chaque acteur mobilise des stratégies et développe des mécanismes pour assurer ses intérêts et asseoir son propre positionnement.

Par ce courant, Bourdieu venait alors faire une symbiose entre l'Holisme Durkheimien et l'individualisme Wébérien. Ainsi, il développait le postulat selon lequel l'individu n'est pas seulement un agent qui est influencé par les normes et valeurs en vigueur dans son groupe social, mais aussi un acteur capable d'agir selon ses propres motivations et donc indépendamment de celles-ci pour certaines raisons ou d'autres.

Cette approche nous a permis d'observer deux tendances. D'une part, elle nous a permis d'observer sur le terrain comment GRACAM et RAZEL-BEC obéissent aux différentes réglementations étatiques liées à l'exploitation minière et autres activités les concernant. D'autre part, elle nous a conduit à observer sur le terrain comment lesdites entreprises entreprennent parfois des actions ne répondant pas aux canons desdites réglementations en vigueur et ce pour des raisons ou d'autres.

10. Pierre Bourdieu, *Question de sociologie*, Paris, Minuit, 1980.

c)La sociologie dynamiste de Georges Balandier

Cette approche développée par le sociologue français Georges Balandier¹¹ aurait davantage émergée dans un contexte où les sociétés africaines étaient conçues par les différents courants évolutionnistes de l'époque comme a historiques, statiques et figées. La raison de ces qualificatifs était qu'elles ne répondaient pas aux mêmes canevas d'évolutions et de fonctionnements que les sociétés dites modernes considérées comme les références.

Ainsi, en ayant alors effectuer une immersion au sein de certaines des sociétés africaines, notamment au Gabon et au Congo Brazzaville entre 1949 et 1952, Balandier viendra alors qualifier cette conception des thèses évolutionnistes comme une « erreur ». C'est ainsi cette célèbre assertion : « *Dans ce même mouvement, l'histoire est rendue aux sociétés que l'erreur et l'indolence théorique avaient jugé comme a historique* ». C'est donc dire que selon cet auteur le dynamisme est un critère caractéristique de toutes les formations sociales quel qu'en soit leurs statuts et leurs formes. Par ailleurs, le canevas d'évolution ne saurait être identique au sein de toutes les sociétés car chacune d'elles répond à des réalités qui leurs sont propres.

Cette approche nous a conduit à saisir les mouvances que réalisent nos deux entreprises dans leurs fonctionnements au quotidien. En d'autres termes, nous avons illustré cette approche pour voir dans quelles mesures ces deux entreprises confrontées à certaines réalités réajustent et redéfinissent leurs mécanismes de fonctionnement sur le terrain.

VII-TECHNIQUES DE COLLECTE DES DONNÉES

1-L'observation documentaire

C'est un outil qui nous invite à rechercher, à consulter et à prendre connaissance de diverses formes de documents pouvant être des articles spécialisés, des ouvrages, des documents institutionnels et administratifs, des thèses de doctorats, des mémoires de master, des DEA et autres susceptibles de nous procurer d'éventuelles informations pour la descriptions et l'appréhension plus aisée de notre thématique d'étude.

11. Georges Balandier, *Sens et Puissance : les dynamiques sociales*, Paris, PUF, 1971, 1^{ère} Edition.

Dans ce sillage, nous nous sommes intéressées aux documents administratifs comme le code minier et le guide de l'usager minier de 2016 par le billet de monsieur NFAGA Rodrigue ingénieur des mines en service à la direction des mines à la rue Céper immeuble synergie compte tenu du fait que nous avons pour objet d'étude les entreprises minières. Nous avons en plus consulté le code du travail camerounais par le billet de monsieur SAJO Jules le chef service de la documentation au MINTSS qui nous a conduit à explorer les travaux de l'auteur Jean-Marie TCHAKOUA dans son ouvrage susmentionné.

Le code minier camerounais de 2016 nous conduit donc aux références suivantes :

Titre V :

« Des droits et obligations attachés à l'exercice des activités minières »

- **Chapitre II** : « *Du régime foncier et domanial et applicables aux activités minières et de carrières* »
- **Section II** : « *De l'indemnisation des personnes victimes d'expropriations pour cause d'utilité publique et des compensations* » ; Articles 116, 117 et 118.
- **Chapitre V** : « *De la protection de l'environnement* » ; article 137 et 140.

Par la suite, nous sommes appelés à consulter différentes thèses de doctorats, mémoires de master, D.E.A et autres ouvrages et articles susceptibles d'enrichir notre thématique à l'étude.

2-L'observation directe

Raymond Quivy et Luc Van Campenhoudt¹² définissaient déjà cet outil de collecte des données comme étant : « *Celle où le chercheur procède directement lui-même au recueil des informations, sans s'adresser aux sujets concernés* ». C'est donc une technique dans laquelle le chercheur mobilise ses propres organes de sens pour collecter des informations lorsqu'il est face à son terrain d'étude. On parle alors ici des organes comme la vue, le toucher et autres.

Par cette méthode de collecte des données, nous avons observé et touché du doigt certaines réalités relatives à notre thématique de recherche. Nous illustrons tout d'abord les actions que lesdites entreprises posent pour implémenter ce principe de la RSE. Nous évoquons les bacs à ordures présents à certains coins du site de RAZEL de travail pour le recueillement

12. Raymond Quivy & Luc Van Campenhoudt, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Idem.

des déchets et leurs transport au moment approprié, les arbres ayant été conservés sur le site de RAZEL pour réduire le seuil de pollution de l'air, l'infirmerie équipée en matériaux de premiers soins sur le site de RAZEL pour octroyer les premiers secours aux employés éventuellement victimes d'accidents de travail, les panneaux installés à certains coins du site de RAZEL proscrivant aux employés certaines pratiques pour leurs propres biens, l'école maternelle construite par RAZEL pour la scolarisation des petits enfants de la localité, le forage construit par GRACAM pour permettre aux riverains d'avoir facilement accès à l'eau potable, les employés qui disposent tous des EPI au sein de ces deux entreprises.

Par ailleurs, nous avons observé certains phénomènes qui sont des risques pour le bien-être des populations hôtes faisant partie des plaintes que ces dernières expriment au quotidien parmi lesquels le passage incessant des engins sur des voies non bitumées et au milieu des habitations qui soulèvent régulièrement des taux élevés de poussières exposant alors lesdits riverains à des crises sanitaires.

3-L'observation indirecte

Raymond Quivy et Luc Van Campenhout¹³ définissaient cette méthode de collecte des données comme celle dans laquelle « *le chercheur s'adresse au sujet pour avoir l'information recherchée* ». C'est donc une technique dans laquelle le chercheur ne va pas directement au contact du terrain pour avoir les informations recherchées mais passe par un ou des intermédiaire(s) pour obtenir les informations susceptibles d'enrichir sa thématique d'étude. Le choix des sujets en question pouvant s'effectuer par le biais d'un type d'échantillonnage qu'il pourrait lui-même mobiliser en fonction des canevas de sa recherche.

Par cette démarche, nous avons d'une part questionné les différents hauts cadres des deux entreprises qui étaient au nombre de deux à savoir madame KOUBAN Geneviève la responsable des ressources humaines de GRACAM et monsieur NKOUME Yves le responsable qualité hygiène et sécurité environnemental de RAZEL-BEC pour prendre connaissance tout d'abord des actions qu'ils entreprennent au quotidien pour promouvoir la bonne condition de leurs employés, favoriser le bien-être des populations hôtes et respecter l'équilibre

13. Raymond Quivy & Luc Van Campenhout, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Idem.

environnemental mais aussi les difficultés éventuelles dont ils sont victimes dans cette même initiative de respect de ce principe de la RSE. .

Par ailleurs, nous avons questionné certaines des populations hôtes qui étaient au nombre de huit au total soit trois pour GRACAM et cinq pour RAZEL-BEC pour confronter les mécanismes que les entreprises en question nous ont dit mettre sur pied pour leurs bien-être aux réalités de terrain que ces dernières vivent ; et aussi les peines dont ils sont victimes au quotidien.

4-L'entretien

Raymond Quivy et Luc Van Campenhoudt¹⁴ définissaient déjà l'entretien comme étant : « *La mise en œuvre des processus fondamentaux de communication et d'interactions humaines* ». C'est donc un échange entre enquêteur et enquêté ; l'interaction sur laquelle insistait par ailleurs Jean-Louis Loubet Del Bayle¹⁵. Nous nous sommes entretenus au total avec dix personnes réparties en deux catégories dont les hauts cadres de ces deux entreprises et les riverains des mêmes entreprises.

En premier lieu, nous nous sommes entretenus respectivement avec deux hauts responsables à savoir madame KOUBAN Geneviève la responsable RH de GRACAM et monsieur NKOUME Yves le responsable QHSE de RAZEL-BEC. La justification de ce choix est que ce sont le plus souvent ceux-ci qui conçoivent les méthodes de travail et prennent des décisions sur toutes les modalités qui entourent le travail de leurs employés sur le terrain.

En outre, c'est également ces derniers qui d'une part implémentent des actions pour le bien-être de leurs riverains et d'autre part peuvent aussi se refuser d'assurer certains services à ces mêmes populations hôtes pour des raisons qui leur sont propres. Par ailleurs, ce sont également ceux-ci qui entreprennent des mécanismes pour réduire le seuil de pollution sur l'espace naturel et/ou peuvent boycotter l'implémentation d'autres actions allant dans ce même sens.

Ces derniers nous ont non seulement fournies des informations relatives à toutes les actions qu'ils entreprennent pour respecter ce principe de la RSE et que nous avons décrites en partie dans notre observation directe en amont mais aussi les difficultés dont ils sont

14. Raymond Quivy & Luc Van Campenhoudt, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Idem.

15. Jean-Louis Loubet Del Bayle, *Introduction aux méthodes des sciences sociales*, Toulouse, Privat, 1978, Page 33.

régulièrement victimes autant sur le plan des employés, des populations riveraines et de l'espace naturel et qui ralentit leurs dynamiques d'implémentation de la RSE. Nous sommes parties de ces informations qualifiées de « premières » pour en vérifier la fiabilité sur le terrain. Gaston BACHELARD¹⁶ affirmait déjà que toute étude scientifique débute toujours par la « *conquête* ».

Au-delà de ces réalités directement observées sur le terrain et présentées en amont, les autres actions entreprises pour le respect du principe de la RSE concernaient par exemple l'affiliation de tous les employés à la CNPS ; l'octroi d'un contrat de travail à tous les employés ; l'octroi d'une assurance santé aux employés avec à l'appui leurs affiliations à certaines structures sanitaires dont le centre médical Lamat, le jourdain, le Curey et la distribution des cartes de santé ; l'octroi des primes de bon travail aux employés méritants ainsi que lors des événements festifs ; l'interdiction de porter des charges de plus de 25kg.

Les difficultés dont nous avons pris connaissance au niveau des employés dans le cas de GRACAM étaient liées au fait que certains des employés manifestent régulièrement des insatisfactions à l'endroit des actions entreprises à leurs profits ainsi que font preuve de silence constant par rapport à toute formes de phénomènes les mettant dans une situation de malaise. Chez RAZEL-BEC la contrainte était que certains des employés font souvent preuve d'un manque de respect à l'endroit des mesures mises sur pied par la hiérarchie et qui les exposent à des risques permanents.

Sur le plan des populations hôtes et de l'espace naturel les difficultés étaient similaires dans ces deux entreprises à savoir respectivement la croissance démographique qui rapproche de plus en plus les populations des sites de travail et la présence à certains moments des vents violents qui propagent dans l'air des taux élevés de poussières.

En deuxième lieu, nous sommes entretenus avec huit riverains dont cinq acteurs proches du site de GRACAM et trois acteurs proches du site de RAZEL-BEC. Les cinq acteurs proches du site de carrière Nkolondom de GRACAM étaient madame Danny, madame Joséphine, monsieur ESSOME Jean, monsieur ONGUENE Yannick Eric et madame TSAFACK Mirabelle. Les trois acteurs proches du site de carrière Nkometou de RAZEL-BEC étaient monsieur NKOUMOU Jean-Jacques le chef de troisième degré, madame AYISSI Mireille et monsieur TAGOUELON NDZEUKAN Fabrice. Le mode d'échantillonnage ici s'est effectué sous la forme aréolaire c'est-à-dire en interrogeant les premières personnes rencontrées sur une superficie assez proche des sites desdites entreprises. Le but ici était d'aller au-delà de ce que

16. Gaston Bachelard, *La formation de l'esprit scientifique*, Paris, Vrin, 1980.

ces hauts cadres d'entreprises nous ont dit faire au quotidien pour assurer le bien-être des riverains pour aller toucher du doigt la réalité proprement dite que ces derniers vivent au quotidien.

C'est donc faire une véritable « *Sociologie en profondeur* » au sens de Georges Gurwitsch¹⁷. En outre, le sociologue contemporain français Jean ZIEGLER¹⁸ affirmait déjà que : « *Ce qui est caché est le plus véridique* ». Il s'agissait alors pour nous de faire preuve d'une véritable « *neutralité axiologique* » au sens de Max WEBER¹⁹ ; ou encore d'un « *doute méthodique* » au sens de René DESCARTES²⁰ ou même encore adopter une « *attitude naturelle* » selon le phénoménologue Edmund HUSSERL²¹.

En outre de toutes ces plaintes formulées qui touchaient notamment les domaines infrastructurel, économique, sanitaire et interrelationnel ; ces populations nous ont confirmées certaines dispositions prises par les entreprises en question. Il s'agissait par exemple du déclenchement d'un système d'alarme que lesdites entreprises émettent quelque temps avant chaque tir de mines de façon à les maintenir à distance pour prévenir les cas d'accidents ; la construction d'un forage précisément pour les populations proches du site de GRACAM ; la construction d'une école primaire précisément pour les populations proches du site de RAZEL-BEC.

5-Le questionnaire

Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT²² définissaient déjà cette méthode de collecte des données comme celle qui :

« *Consiste à poser à un ensemble de répondants, le plus souvent représentatifs d'une population, une série de questions relatives à leur situation sociale, professionnelle ou familiale, à leurs opinions, à leur attitude à l'égard d'options ou d'enjeux humains et sociaux, à leurs attentes, à leur niveau de connaissance ou de conscience d'un évènement ou d'un problème, ou encore sur tout autre point qui intéresse les chercheurs* ».

17. Georges Gurwitsch, *La vocation actuelle de la sociologie*, Paris, PUF, 1957.

18. Jean Ziegler, *Retournez les fusils ; Manuel de sociologie d'opposition*, Paris, Seuil, 1980.

19. Max Weber, *Essai sur la théorie de la science*, Paris, Plon, 1922.

20. René Descartes, *Discours de la méthode*, Leyde, 1937.

21. Edmund Husserl, *La crise des sciences européennes et la phénoménologie transcendantale*, Le Haye, Gallimard, 1989.

22. Raymond Quivy & Luc Van Campenhoudt, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Idem.

Ainsi, après avoir obtenu une autorisation de la haute hiérarchie de ces deux entreprises, nous avons principalement tourné notre questionnaire vers seize employés au total dont cinq chez GRACAM et onze chez RAZEL-BEC. L'administration de cet outil s'est effectuée de manière indirecte c'est-à-dire en passant par l'intermédiaire des hauts responsables et dont les employés se sont prononcés en anonymat. Le but ici était de pouvoir vérifier et confronter les mesures que nos cadres d'entreprises nous ont dit mettre en œuvre pour favoriser la bonne condition de leurs employés avec les descriptions propres que lesdits employés font par rapport aux réalités qu'ils vivent sur le terrain.

Nous avons alors eu confirmation d'un certain nombre critères parmi lesquels l'assurance à la CNPS ; l'obtention d'un contrat de travail ; la disposition d'un règlement intérieur qui les informe clairement sur leurs permissions et proscriptions ; leurs assurances sanitaires avec à l'appui la distribution des cartes sanitaires et leurs affiliations au sein de certaines structures sanitaires compétentes ; l'octroi des EPI ; la présence sur le site d'une infirmerie équipée en matériaux de premiers soins en cas éventuel d'accidents de travail ; l'octroi des primes de bon travail et des primes lors des événements festifs ; la présence des centres de formations pour améliorer leurs compétences dans certains domaines spécifiques du travail.

VIII-DÉLIMITATION SPATIO-TEMPORELLE DU SUJET

1-Délimitation spatiale du sujet

Il est important de bien circonscrire l'espace sinon les espaces géographiques sur lesquelles notre travail sera effectivement déployer. Compte tenu du fait que notre terrain d'étude se situe à Yaoundé la capitale politique du Cameroun, nos enquêtes de terrain nous amèneront naturellement à nous tourner vers les sites de travail proprement dit de GRACAM et RAZEL-BEC prises comme cibles ; l'enquête étant alors définit par Rodolphe Ghilione²³ comme : « *Une interrogation particulière portée sur une situation comprenant des individus, et ce, dans un but de généralisation* ».

23. Rodolphe Ghilione : *Les enquêtes sociologiques*, Paris, Armand Colin, 1977, 4^{ème} Edition.

Il s'agit ici de deux sites en particuliers. D'une part nous notons le site de carrières de NKOLONDOM. Nous parlons ici de l'espace reconnu comme étant celui sur lequel GRACAM exploite ses carrières dans la capitale siège des institutions. Ici, l'entreprise réalise des bénéfices, emploie des ouvriers ; est en interaction autant avec son environnement qu'avec les autorités en vigueur et dispose d'une histoire.

En effet, GRACAM est une société camerounaise qui est née de l'idée d'offrir aux professionnels du secteur BTP des produits de qualité à des prix compétitifs. Elle a pour boîte postale : 3582, Yaoundé.

Nous nous sommes par ailleurs intéressées au site de NKOMETOU reconnu comme étant celui sur lequel l'entreprise RAZEL-BEC exploite ses carrières et obéit aux mêmes réalités que celles de GRACAM précédemment mentionné.

En portant un regard sur son histoire, notons que RAZEL-BEC est une entreprise d'origine française fondée par Emile Razel en 1880 spécialisée dans les terrassements, le génie civil, les travaux souterrains, les travaux routiers et les travaux spéciaux. Elle est une filiale du groupe Fayat. En 2008, RAZEL est vendu au groupe Fayat alors l'un des leaders du bâtiment et travaux publics français suite à quoi l'entreprise RAZEL fusionnera avec l'entreprise Bec frères qui appartenait au groupe Fayat pour s'appeler désormais Razel-Bec depuis 2012. Au Cameroun, elle s'identifie avec les identités suivantes : B.P.11306 ; Fax 222 22 03 08 ; Email yleferec@razel.fr.

2-Délimitation temporelle du sujet

Il est tout aussi important de circonscrire le cadre temporel au sein duquel notre recherche prend effectivement corps. Ainsi, celle-ci commence à être déployée après la validation de nos sept unités d'enseignements en 2020 dans le cadre de la recherche fondamentale à savoir SOC 511, SOC 521, SOC 531, SOC 541, INFO 251, SOC 551 et SOC 561. Ladite recherche prend fin au terme de nos décentes sur le terrain après la collecte de toutes les données par le biais des outils de collectes qui sont l'observation documentaire, l'observation directe, l'observation indirecte, l'entretien et le questionnaire qui servent à la saisie de notre problème de recherche.

IX-DÉFINITION DES CONCEPTS OPÉRATOIRES

Emile DURKHEIM²⁴ affirmait déjà que : « *La première démarche du sociologue doit donc être de définir les choses dont il traite, afin que l'on sache et qu'il sache de quoi il est question* ». Dans cette démarche, nous distinguons six concepts qui ont le mérite d'avoir une meilleure lisibilité dans le cadre de notre recherche. Il s'agit de responsabilité sociale des entreprises, entreprise, carrière industrielle, employé, population riveraine et environnement.

1-Responsabilité sociale des entreprises

Ce terme apparaît à partir des années 1960 dans la littérature consacrée aux entreprises et précisément par l'intermédiaire des travaux de certains auteurs spécialisés à l'instar de d'Howard Bowen²⁵ et de George Goyder²⁶.

En effet, en se référant au premier ouvrage, le concept de responsabilité sociale des entreprises vient soulever la cohésion et l'harmonie que les différentes entreprises en général et donc celle spécialisées dans l'exploitation des ressources naturelles en particulier sont appelées à implémenter avec leurs environnements proches ou éloignés. Les éléments constituant ces rapports d'interactions harmonieuses sont entre autres et sans exhaustivité les employés, les populations riveraines, les usagers ou clients, l'espace naturel.

Ceci s'opérationnalise sur le terrain par différents mécanismes. Il s'agit pour ces différents acteurs entrepreneuriaux de mettre sur pied des mécanismes pour promouvoir la bonne condition des employés au travail et notamment sur plusieurs plans dont le plan sanitaire, le plan économique, le plan social, le plan psychologique et bien d'autres. Nous parlons aussi des actions qui doivent être entreprises pour favoriser le bien-être des populations hôtes sur les mêmes plans sanitaire, économique, social, infrastructurel, la satisfaction des besoins vitaux et bien d'autres. De plus, ces entreprises sont également interpellées à s'investir pour la protection de l'espace naturel ou du moins en réduire considérablement le taux de pollution qu'elles seraient susceptibles d'exercer sur lui et ainsi nuire à son bon équilibre.

Ainsi, dans le contexte spécifique qui est le nôtre, le principe de responsabilité sociale des entreprises signifie l'ensemble des actions et mécanismes que GRACAM et RAZEL-BEC

24. Emile Durkheim, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 1895, Page 34.

25. Howard Bowen, *The social responsibility of the businessman*, University of Iowa Press, 1953.

26. Georges Goyder, *The responsible corporation*, Basil Blackwell, Oxford, 1961.

mettent sur pied au quotidien pour promouvoir la bonne condition de leurs employés de terrain, assurer le bien-être des populations riveraines et respecter l'équilibre environnemental et ce sur les mêmes plans susmentionnés. Cette dynamique obéit au respect de certains critères fondamentaux qui seront présentés dans la suite de ce travail.

Par ailleurs, certains acteurs et organismes sur le plan international viennent nous proposer des définitions spécialisées de la notion de responsabilité sociale des entreprises. Il s'agit d'Howard Bowen, l'Union Européenne, le livre vert de la responsabilité sociale des entreprises (2001) et l'ISO sur la norme ISO 26000.

Howard Bowen dans son ouvrage mentionné plus haut présente la notion de RSE en ces termes : « *Obligations of the management of a business enterprise to protect the interests of the society* ».

Par ailleurs, l'UE dans sa 3ème communication sur la RSE (2011) la définit comme « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* ».

En plus, dans un livre vert de la responsabilité sociale des entreprises (2001), ce principe était déjà défini comme :

« *L'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Etre socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir « davantage » dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes* ».

En outre, l'ISO dans un document publié par le groupe de travail sur la Norme ISO 26000 sur la responsabilité sociale des entreprises la définissait aussi comme :

« *La responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur et qui est en*

accord avec les normes internationales de comportement ; et qui est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations ».

De façon générale, nous pouvons dire que le principe de la RSE regroupe l'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de respecter les principes du développement durable.

2-Entreprise

Nous pouvons entendre par ce concept un ensemble constitué de différentes parties prenantes qui, ayant les mêmes objectifs de départ et surtout fonctionnant dans un système d'interaction et de travail à la chaîne participent à la réalisation des bénéfices d'ordre capitalistes qui se présentent comme le but premier par excellence.

Ainsi, de manière directe on parle d'une part des hauts cadres pris comme décideurs et donc concepteurs de tous les canons, modalités, paramètres, règles, fonctions qui devront tourner autour du travail dans l'ensemble faisant ainsi l'essence du travail des employés et d'autre part les employés de terrain pris comme étant des exécutants des canons de travail énoncés par les décideurs et dont le respect fait la pertinence des décideurs en question.

Par ailleurs, de manière indirecte il s'agit de tous les acteurs et/ou organismes convoqués et subventionnés par les entreprises en question à temps limiter ou pas pour apporter leurs expertises et savoirs faire s'alignant toujours dans le cadre de ces mêmes grands objectifs que se fixent les entreprises en question.

De manière spécifique, le terme entreprise dans notre contexte désigne alors cette association interactive et participative de tous les hauts cadres, des employés de terrain et acteurs indirects de GRACAM et RAZEL-BEC qui contribue à la cassure des pierres et par la suite à la production des matières finies destinées à la commercialisation aux usagers parmi lesquelles le gravier et autres agrégats qui servent à la réalisation des objectifs capitalistes.

Par ailleurs, des auteurs et organismes donnent des définitions spécialisées du concept d'entreprise. Nous mentionnons alors ici l'Italien Vilfredo Pareto, Abraham Frois, Christian Thuderoz et Beitone et al.

L'italien Vilfredo Pareto²⁷ présentait déjà ce concept comme étant : *« l'organisation qui réunit les éléments de la production et qui les dispose de façon à l'accomplir »*. Pour Abraham Frois²⁸ il s'agit d' : *« Une unité de production qui vend ses produits (biens et services) sur un*

marché ». Christian Thuderoz²⁹ quant à lui voyait en l'entreprise : « *un lieu où des hommes et des femmes coopèrent entre eux, échangent en permanence avec la société qui les entoure* ». BEITONE ET al³⁰ à leur tour la voyaient comme : « *Une unité économique dotée d'une autonomie juridique qui combine des facteurs de productions (travail et capital) pour produire des biens et services destinés à être vendus sur un marché* ».

3-Carrière industrielle

Le code minier³¹ de 2016 définit le terme carrière industrielle comme étant le : « *Périmètre d'exploitations des substances de carrières par des méthodes et procédés industriels pouvant faire appel l'utilisation des explosifs* ».

Ce concept prend toute sa pertinence dans cette thématique en raison du fait que GRACAM et RAZEL-BEC pour obtenir les pierres de bases qui leurs serviront alors à produire des matières finies destinées à la commercialisation procèdent par des tirs de mines ; autant dire des violentes et puissantes explosions de pierres.

4-Employé

L'employé peut être vu ici comme étant un individu qui exerce un travail bien défini dans un cadre bien précis. Le travail ici peut être formel c'est-à-dire répondant à certains critères liés au code du travail dont un contrat de travail bien établi, une affiliation à la CNPS, une assurance santé, une rémunération mensuelle bien défini et selon les temps tout aussi bien délimités et tout e qui v dans ce sens. Il peut en outre être informel autant dire ne répondant à aucun des critères du code normal de travail suscité même si le côté rémunération est toujours d'actualité.

Le travail formel dont on parle ici peut être exercé par l'individu en question au sein de plusieurs cadres dont le secteur privé, le secteur parapublic et le secteur public. Le domaine privé représente ici le patrimoine d'un particulier et concerne notamment des entreprises dans plusieurs domaines d'activités. Celles-ci peuvent être des entreprises d'origines externes pour dire des multinationales comme TOTAL, HILTON et autres ou des entreprises locales comme

27. Vilfredo Pareto, *Manuel d'économie politique*. Genève, Librairie Droz, 1981.

28. Abraham Frois, *Dynamique économique*, Paris, Dalloz, 2001.

29. Christian Thuderoz, *Sociologie des entreprises*, Paris, La Découverte, 2010, 3^{ème} Edition.

30. Beitone et Al, *Les sciences économiques et sociales*, De Boeck Supérieur, 2013.

31. Code Minier camerounais 2016, Page 4.

SGMC, AFB. Le domaine parapublic représente des établissements dont la gestion et les bénéficiaires sont réparties entre le privé et le public. On peut citer ici CNPS, SCDP, SNH, SODECAO, SOCUCAM, CHOCOCAM, CAMTEL, FEICOM et autres. Le public représente ici tout secteur d'activité directement dirigé par l'Etat et placé sous la tutelle d'un département ministériel. Nous pouvons citer ici la diplomatie, la magistrature, la sûreté nationale, l'enseignement et autres.

Dans le contexte précis de notre recherche, l'employé représente tout travailleur exerçant ses compétences au sein des entreprises GRACAM et RAZEL-BEC et recruté au poste qu'il occupe en fonction des compétences dont nécessitent le poste en question ; c'est dire qu'il dispose en amont des qualifications et bénéficie d'une rémunération mensuelle. En parlant de poste nous pouvons citer tailleur de pierre, conducteur d'engins, responsable des ressources humaines, concasseur et autres.

De plus, deux dictionnaires à savoir Larousse et Le Robert donnent des définitions spécialisées du concept d'employé. Ainsi, pour le premier, l'employé est un « *Salarié occupant un emploi* ». Le deuxième lui présente l'employé comme étant un « *Salarié non cadre qui effectue un travail non manuel* ».

Ce concept prend en outre tout son sens dans notre thématique de recherche en raison du fait que les employés de terrain sont partie intégrante du principe de la Responsabilité Sociale des Entreprises que nos deux entreprises cibles sont appelés à implémenter sur le terrain. En tant que pièces maîtresses du rendement de l'entreprise, ils doivent à cet effet bénéficier d'un certain nombre d'avantages et autres actions destinées à favoriser leurs causes.

5-Population riveraine

La population riveraine est l'ensemble des acteurs reconnus comme autochtones sur certaines terres et ont développé leurs cultures sur elle et l'ensemble de leurs mouvements au quotidien depuis une certaine durée. Ce sont ceux qui vivent à proximité des entreprises, qui ont octroyé des espaces de terrains à ces dernières pour leurs permettre de se mouvoir et réaliser leurs activités au quotidien. Le fait pour lesdits riverains de vivre à proximité des entreprises les conduit directement à être victimes de l'ensemble des incidences que les entreprises en question produisent au quotidien dépendamment de la nature de leurs activités.

Dans le cadre spécifique de notre recherche, le terme population riveraine désigne l'ensemble des individus étant autochtones sur les terres où GRACAM et RAZEL-BEC exploitent leurs carrières respectives, vivant à proximités des sites d'exploitation Nkolondom et Nkometou de ces deux entreprises en question, entretiennent des relations directes ou indirectes avec ces dernières et par ailleurs sont victimes de toutes les conséquences sur un certain nombre d'aspects que ces deux entreprises produisent au quotidien.

Par ailleurs, le code minier de 2016³² donnait déjà une définition spécialisée du concept de population riveraine. Pour lui, la population riveraine est une :

« Population vivant ou résident à proximité des sites abritant toute activité minière ou de carrière et ayant des droits d'usages ou coutumiers à l'intérieur desdits sites et/ou qui est affecté par les activités minières ou de carrières ».

6-Environnement

Cette notion peut s'entendre comme l'ensemble des éléments d'ordres naturels qui contribue à la satisfaction des besoins de l'Homme sur un certain nombre le plan dont l'aspect nutritionnel, thérapeutique, vestimentaire, du logement et autres et avec lesquels ce dernier entretient une relation d'interaction.

Cette interaction s'exprime davantage du fait que l'Homme au travers de ses différentes activités au quotidien est capable d'influencer les rendements naturels et en retour les réactions d'ordres naturelles portent aussi des incidences sur les réactions et comportements sociaux d'une certaine manière ; laquelle interaction sur laquelle insistait déjà William Catlon et Riley Dunlap³³ reconnu comme les pères fondateurs de l'émergence de l'écosociologie ou sociologie de l'environnement.

Les éléments naturels dont il est question ici peuvent donc s'illustrer comme étant les sols, l'air, les cours d'eaux, les arbres, les espèces animales et autres.

En parlant de l'impact de l'Homme sur la nature, différentes investigations menées par des acteurs et organismes spécialisés sur le plan local et international font état de la nocivité des actions humaines sur l'équilibre écologique ; ceci s'explique davantage par le pouvoir capitaliste et ultralibéral de plus en plus en proie et vulgariser dans le monde aujourd'hui.

32. Code minier camerounais 2016, Page 8.

33. William Catton & Riley Dunlap, *A New Ecological Paradigm for Post-Exuberant Sociology*, 1970.

On peut donc retenir deux cas de figures. En premier lieu il s'agit du taux élevé de déforestation sur laquelle la Global Forest Watch dans ses analyses de terrain affirmait déjà que le monde aurait perdu 12 millions d'hectares de forêts en 2018 et par ailleurs 100 millions de mètres cubes de bois auraient été illégalement coupés dans le monde entre 2000 et 2010. En second ressort nous illustrons l'agriculture productiviste s'opérationnalisant par un taux très élevé d'usage d'engrais chimiques, pesticides et autres formes d'intrants dont le but serait la production de masse pour une consommation massive. Sur cette question le rapport proposé par le Projet de Colibris de Septembre 2013 renseignait sur le fait que 90% des surfaces agricoles dans le monde sont remplies de pesticides et que 180 millions de tonnes d'engrais chimiques sont utilisés chaque année dans le monde au cours des travaux agricoles.

En plus, nous avons la fréquence élevée de production industrielle du fait que chaque acteur sur le plan international souhaiterait étendre son hégémonie en faisant prévaloir ses produits sur le plan international pour se hisser ou rester au rang des grandes puissances mondiales.

Tout ceci va alors produire des conséquences négatives sur l'équilibre naturel dont nous pouvons encore en retenir trois. Nous illustrons par exemple les réchauffements climatiques avec ses variantes dont les feux de brousses, les inondations. Le rapport du GIEC de 2007 aurait alors affirmer que les taux de réchauffements de la planète durant la période de 2002 à 2011 ont dépasser la barre de 1,3°C. De plus nous avons la pollution de l'eau, de l'air et des sols qui contamine les êtres vivants aquatiques, et donc les êtres humains qui les consomment et aussi défertilisent les sols à long terme. En plus, nous avons la perte de la biodiversité qui s'illustre par la disparition de plusieurs espèces végétales et animales.

Toutes ces réactions naturelles orientent naturellement les comportements humains d'une certaine manière parmi lesquels les migrations forcées, la recherche de solutions rapides et les multiples tables rondes.

Par ailleurs, certains documents et acteurs nous proposaient aussi certaines définitions de ce concept. Tout d'abord, Le dictionnaire Le Robert le présentait comme étant l'« *Ensemble des conditions naturelles et culturelles qui agissent sur les êtres vivants et les activités*

humaines ». En outre, le dictionnaire Larousse définissait aussi ce concept comme étant un « Ensemble des éléments naturelles et artificielles qui entourent les hommes ».

Monsieur TCHEDJE Gilbert³⁴ à son tour dans son D.E.A en sociologie évoquait déjà le dictionnaire de l'environnement qui définissait alors l'environnement comme étant :

« L'ensemble, à un moment donné, des agents physiques, chimiques et biologiques et des facteurs sociaux susceptibles d'avoir un effet direct ou indirect, immédiat ou à long terme sur les organismes vivants ou les activités humaines ».

Le même auteur évoquait aussi le PNUE pour qui l'environnement est : « Le système physique ou biologique extérieur au sein duquel vivent l'homme et les autres organismes ».

Ce concept prend toute sa pertinence dans le cadre de notre étude dans ce sens qu'elle fait aussi partie des facteurs constitutifs du principe de la Responsabilité Sociale des Entreprises que GRACAM et RAZEL-BEC sont appelés à respecter sur le terrain. C'est donc dire que les entreprises en question se doivent de mettre sur pied des mécanismes pour préserver son bon équilibre ou tout au moins en réduire le seuil de pollution qu'il pourrait subir au-regard des différentes activités de terrain.

X- ANNONCE DU PLAN DU TRAVAIL

La thématique de recherche que nous nous proposons d'étudier et d'observer sur le terrain se construit en trois chapitres.

A cet effet, le premier chapitre de notre travail s'intitule : « *Présentation détaillée de la responsabilité sociale des entreprises et mécanismes mis sur pied par GRACAM et Razel-Bec pour son implémentation* ».

C'est dire que dans un premier temps notre réflexion consiste à faire une présentation détaillée de la responsabilité sociale des entreprises. Ici, en nous référant aux travaux d'Howard Bowen considéré comme l'un des piliers majeurs dans l'émancipation et le développement de ce concept, nous allons décrire clairement cette thématique en illustrant avec des exemples

34. Gilbert Tchedje , « *Les incidences de la croissance démographique sur la gestion de l'environnement dans les centres urbains au Cameroun : (Le cas de Douala)* », D.E.A en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 1990-1991.

précis. Notre analyse est ainsi focalisée sur trois critères essentiels qui définissent ce principe de la RSE à savoir la promotion de la condition des employés, l'assurance du bien-être des populations riveraines et le respect de l'équilibre naturel.

Le deuxième moment de cette réflexion consiste à illustrer l'ensemble des mécanismes entrepris par GRACAM et RAZEL-BEC pour le respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain. Ici, sur la base de nos observations de terrain, de nos différents questionnements à l'endroit de toutes les parties prenantes dont les hauts cadres d'entreprises, les employés, les populations riveraines à ces deux entreprises, nous sommes tenus de ressortir l'ensemble des actions sinon l'essentiel de celles-ci s'alignant toujours dans le même sillage de ces trois dimensions

Le deuxième chapitre de notre travail est intitulé : « *Insuffisances de GRACAM et RAZEL-BEC relativement à leurs défis du respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain* ». Il pour nous dans le cadre de cette partie d'étudier chacune des entreprises.

Le premier moment de ce chapitre est celui-là qui va interroger les Insuffisances de GRACAM dans son défi du respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain. Ici, après avoir présenté les insuffisances et/ou défauts d'actions en question que cette entreprise exprime, nous nous proposons de ressortir l'ensemble sinon certaines des difficultés autant au niveau des employés, des populations hôtes que de l'espace naturel face auxquelles l'entreprise en question est quotidiennement confrontée dans ses mouvances ; lesquelles seraient susceptibles d'expliquer une partie des insuffisances qu'elle exprime.

Le deuxième moment de ce chapitre se propose de décrire les insuffisances de RAZEL-BEC dans son défi du respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain. Dans ce sillage, nous allons obéir au même schéma d'analyse que celui présenter pour l'étude de l'entreprise précédente.

Le troisième chapitre de notre travail est intitulé : « *Bilan et perspectives à l'endroit de GRACAM et RAZEL-BEC relativement à leurs défis d'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain* ». Dans le cadre de cette analyse, nous faisons tout d'abord un bref résumé des actions mises sur pied, insuffisances et difficultés rencontrées respectivement concernant GRACAM et RAZEL-BEC relativement à leurs défis d'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises. Par la suite, nous nous proposons d'illustrer des pistes de solutions relativement à leurs insuffisances et défauts

d'actions pour une nette amélioration de leurs moyennes dans ce défi d'implémentation de la RSE qui est le leur aujourd'hui.

Le premier moment de cette réflexion est celui-là qui est consacré à l'entreprise GRACAM. Dans ce canevas, nous allons tout d'abord refaire un bilan de son implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises au niveau de la promotion de la bonne condition des employés, de l'assurance du bien-être des populations riveraines et du respect de l'équilibre naturel. Après ceci, nous nous proposons d'illustrer des perspectives en termes de pistes de solutions pour une nette amélioration de cette dynamique de concrétisation de ce principe de la RSE.

Le deuxième moment de cette réflexion est à son tour consacré à l'entreprise RAZEL-BEC. Ici nous obéirons au même schéma d'analyse que celui de celui de l'entreprise GRACAM susmentionné.

CHAPITRE I :

**PRESENTATION DETAILLEE DE LA RESPONSABILITE
SOCIALE DES ENTREPRISES ET MECANISMES MIS SUR PIED
PAR GRACAM ET RAZEL-BEC POUR SON IMPLEMENTATION**

Ce premier chapitre de notre recherche vient couvrir deux grands moments à savoir la présentation détaillée du concept de la responsabilité sociale des entreprises et les différents mécanismes entrepris pour sa mise en application sur le terrain.

Le **premier moment** vient insister davantage sur une description avec des arguments, exemples et illustrations bien précis à l'appui de ce principe de développement qu'est la responsabilité sociale des entreprises. Le but ici étant alors d'éclairer les consciences pour comprendre davantage les réalités de GRACAM et RAZEL-BEC sur le terrain.

Le **deuxième moment** quant à lui vient alors nous mettre complètement dans le vif et la pertinence proprement dite de notre sujet d'étude en présentant l'investissement de ces deux entreprises minières dont GRACAM et RAZEL-BEC dans le respect et la mise en application de ce principe sur le terrain.

I- PRESENTATION DETAILLEE DE LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

En obéissant à la démarche Durkheimienne qui nous invite à définir clairement les choses dont on traite pour en avoir une meilleure lisibilité, nous allons ainsi décrire de façon explicite et ce avec des éléments concrets ce qu'est la responsabilité sociale des entreprises avant de nous lancer dans le fond proprement dit de notre thématique.

Nous allons partir dans ce cadre des travaux développés par l'auteur Howard Bowen considéré comme l'un des piliers dans l'émergence de cette question de la RSE. Ainsi, tout en prenant des exemples concrets de terrain pour une meilleure illustration, nous allons focaliser notre analyse sur trois critères essentiels à savoir que nos entreprises dans leurs fonctionnements au quotidien doivent être économiquement viable, avoir un bon impact sur la société mais aussi mieux respecter l'environnement.

1- Le développement économique

Comme évoquer précédemment, le développement économique qui est synonyme de l'accumulation de façon croissante du capital est le premier but de toute entreprise et donc des deux entreprises investies dans l'exploitation des carrières prises comme cibles dans le cadre de notre recherche à savoir GRACAM et RAZEL-BEC. Cette dynamique s'opérationnalise sur le terrain par un certain nombre de facteurs.

De prime à bord, sur le plan virtuel nous avons les publicités et autres formes de médiatisations que nos entreprises en question font prévaloir à leurs propres égards. Nous partons ici de la réalité selon laquelle les médias et autres formes de instruments virtuels constituent aujourd'hui l'un des pouvoirs de communication les plus accentués et convaincants. En parlant de médias dans ce contexte, nous pouvons prendre pour exemple les médias électroniques parmi lesquels la télévision, la radio ; les médias imprimés dont les journaux et les autres formes à savoir Internet ou du moins tout ce qui concerne les réseaux sociaux.

Le troisième point précisément est d'autant plus important en raison du fait que différentes observations et analyses de terrain font état de ce que les réseaux sociaux semblent être les moyens de communications les plus sollicités et utilisés autant par les jeunes que des personnes âgées aujourd'hui. Ainsi, la vente de soi-même passant par ses moyens de communications aurait une fréquence d'adhésion des masses beaucoup plus élevée.

C'est par rapport à tout ceci que les médias sont considérés comme le « *Quatrième pouvoir* » du fait de leurs capacités à séduire les masses et les faire adhérer à l'idéologie qu'ils véhiculent. C'est dire que ces derniers ont un effet de persuasion sur les consciences collectives et nos deux entreprises les utilisent pour attirer les éventuels clients vers elles. Harold Lasswell³⁵ évoquait déjà les médias comme étant des formes de « *seringues hypodermiques* » pour justifier le point de vue en question. Par ailleurs, Louis Althusser³⁶ dans ses travaux portant sur « *les appareils idéologiques de l'Etat* » illustre aussi les médias comme étant des instruments que l'Etat en question utilise pour convaincre les masses.

Sur le plan du service proprement dit nous mentionnons la confiance que les entreprises en question ont su asseoir chez leurs différents usagers ; et ce à court, moyen ou long terme. Cet élément indispensable à leurs émergences donne lieu à la multiplication des partenaires d'achats. Ceci s'opérationnalise effectivement sur le terrain par le fait que les entreprises en question dès leurs implantations ont pu briller par la satisfaction qu'elles auraient octroyer à leurs usagers ; laquelle va par la suite en faire leurs éloges auprès des autres personnes qui vont s'ajouter à la liste des clients et ainsi de suite. La conséquence de ceci est naturellement une fréquence de ventes, de demandes et même de commandes de plus en plus importantes. .

C'est toute cette chaîne telle qu'expliquer en amont qui débouche sur l'accroissement de la rentabilité économique de ces différentes entreprises. C'est donc ces états des choses qui ont sans doute permis et qui continuent de permettre à ces entreprises de grandir au fil du temps, d'étendre leurs firmes, répandre davantage leurs notoriétés et faire asseoir leurs hégémonies autant sur le plan local qu'international.

Cependant, en dépit du fait que l'accumulation du capital représente un aspect important du développement de nos deux entreprises, elles doivent néanmoins tenir compte du bien-être social et de l'équilibre naturel. Le bien-être social dont il est question ici inclut alors deux paramètres centraux dont la promotion de la bonne condition des employés sur le terrain et l'assurance du bien-être des populations hôtes.

35. Harold Lasswell, *Propaganda Technique in the World War*. New York, Peter Smith, 1938.

36. Louis Althusser, *Philosophie et philosophie spontanée des savants*, Paris, La Découverte, 1974.

2- La promotion de la bonne condition des employés

Nous commençons de prime à bord à présenter certains phénomènes qui se présentent comme des risques et dommages éventuels dont les employés au travail pourraient être confrontés. Ceci qui va véritablement justifier les efforts que les entreprises en question se doivent d'effectuer au quotidien.

De prime à bord, nous mentionnons leurs non-affiliations à la CNPS. Cet état des choses se présente davantage comme un risque à leurs endroits en raison du fait qu'il ne garantit pas leurs aisances au moment de leurs passage en retraite. Ceci s'explique du fait qu'ils n'auraient pas la possibilité de percevoir un salaire mensuel une fois le travail physique achevé. Dans ce cas, si les employés en question n'étaient pas parvenus à réaliser certains projets à l'instar de la construction d'un domicile, la création d'une activité à revenu économique ou autres allant dans ce sens, ils auraient de véritables difficultés à vivre en toute tranquillité une fois à la retraite.

Par ailleurs, nous notons l'absence d'un contrat de travail. Il est davantage un obstacle au plein épanouissement des employés au travail en raison du fait qu'il n'officialise pas effectivement la présence de l'employé au sein de l'entreprise dans laquelle il exerce ses compétences au quotidien. L'employé devient ainsi un clandestin dans son entreprise et en plus ne dispose d'aucune base pour une quelconque revendication pour une raison ou pour une autre. De plus, l'employeur aurait donc par cet état des choses la possibilité d'exercer des formes d'abus sur l'employé en question qui à son tour ne pourrait rien faire.

En plus, nous mentionnons l'irrégularité et/ou la partialité au niveau de la rémunération mensuelle. On parle alors ici d'un salaire qui non seulement n'arrive pas à des périodes régulières mais aussi ne viennent pas toujours en toute totalité pour des raisons ou d'autres. Cet état des choses se présente à cet effet comme un danger et un manque de sécurité pour l'employé en raison du fait que ces derniers ne pourront ainsi pas subvenir à leurs besoins et ceux de leurs familles aux temps convenables.

L'on parle alors ici des obligations telles que payer le loyer, subvenir à la ration alimentaire, subvenir au transport et bien d'autres dans lesquels ils pourraient avoir des difficultés. C'est davantage un obstacle à leurs épanouissements dans la mesure où ces éventuelles frustrations seraient susceptibles d'empiéter même leurs rendements au travail ; ce qui est en même temps un frein à l'émergence de l'entreprise et à l'atteinte de ses objectifs journaliers, hebdomadaires, mensuels et annuels.

Dans cette même longueur d'onde, nous évoquons un manque d'assurance sanitaire à un certain pourcentage dont l'employé pourrait et devrait normalement bénéficier au sein de l'entreprise qui l'embauche ; ce qui s'accompagne naturellement par une affiliation au sein de certaines structures sanitaires compétentes.

Cet état des choses pourrait alors engendrer certains phénomènes pas très avantageux autant pour l'employé sur le plan personnel que pour l'entreprise en général. Ceci dit, l'employé en question serait fort susceptible de s'exercer au travail en toute légèreté sans véritablement y mettre toute sa vigueur en se disant qu'en agissant ainsi il limiterait les risques d'accidents qui pourraient le conduire à l'hôpital et donc ferait plus d'économie ; or le rendement de l'entreprise nécessite un engagement à 100% des employés de terrain.

Ces derniers seraient en outre susceptibles de rester passif en cas d'éventuel crise sanitaire au lieu de se rendre dans des structures sanitaires pour recevoir des soins sous prétexte que leurs revenus économiques mensuels n'est pas assez consistant pour faire face à tous ces défis en plus de l'immense charge qu'ils portent déjà. La conséquence de ceci est que ces soucis sanitaires pourraient s'aggraver au fil du temps ; ce qui va impacter négativement sur leurs rendements au travail et donc sur le rendement de l'entreprise en général.

Nous pouvons noter en plus un manque de possession des EPI ou alors l'absence d'un équipement total de la part des employés. Cet état des choses vient davantage augmenter les risques d'accidents face auxquels ces derniers pourraient éventuellement être confrontés sur le terrain au quotidien. Les accidents en question peuvent être autant de nature mineur que de graves accidents qui les mettraient alors en indisponibilité pendant un temps assez long.

C'est donc u-égard de tous ces éventuelles insécurités de l'employé au travail sans prétendre à l'exhaustivité que les entreprises qui constituent notre recherche dont GRACAM et RAZEL-BEC sont tenus de mettre sur pied un certain nombre de mécanismes pour favoriser la cause et l'aisance plus ou moins de leurs employés au travail.

Parmi les raisons qui justifient cet état des choses, l'on a d'une part le fait que c'est en partie ces employés qui, de par leurs engagements de tous les jours assurent la prospérité économique et la renommée de l'entreprise. D'autre part, leurs activités de terrain au quotidien au regard de la nature de l'entreprise qui les emploie les soumet à un certain nombre de risques sanitaires permanents.

Les entreprises doivent ainsi affilier tous leurs employés à la CNPS³⁷. Il s'agit ici de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. C'est une caisse dans laquelle doivent être assurés tous les travailleurs. Le but ici est d'assurer leurs bonnes conditions de vies après leurs départs à la retraite. Ceci leur permet alors même étant âgés d'entreprendre d'éventuels projets qui leur seraient bénéfiques. Il s'agit par exemple de la mise sur pied de certaines activités génératrices de revenus (AGR)³⁸ de quelque nature que ce soit.

Par ailleurs, celles-ci doivent impérativement octroyer à tous leurs employés un contrat de travail en bonne et due forme. Ceci permet donc à ce que l'employé en question soit légal et se sente en sécurité dans l'exercice de son travail. Ceci dit, l'employé aura par le billet de ce document bien codifié un statut précis relativement à son temps de travail, sa rémunération mensuelle, ses droits et ses interdits, les différents atouts auxquels il aura droit et il sera alors un acteur bien averti quant aux contours et limites de son travail.

En outre, elles se doivent de respecter les grilles salariales de leurs employés telles qu'inscrites sur leurs contrats de travaux ainsi que de veiller aux virements desdits salaires dans les délais prévues par les mêmes textes. Ceci permet à ce que lesdits employés se déchargent rapidement de leurs différentes obligations régulières comme le loyer, la ration alimentaire, les factures d'eau et d'électricité et autres. L'objectif ici est de permettre à ces derniers de pouvoir travailler en toute liberté morale sans toutefois ressentir des frustrations liées aux causes susmentionnées. Monsieur ETO Guy-Sylvain³⁹ dans sa maîtrise en sociologie affirmait déjà que le travail est : « *perçu sous un angle de la libération* ».

En plus, les entreprises en question doivent faire bénéficier à leurs employés d'une certaine assurance sanitaire à un certain quota soit pour eux-mêmes ou pour leurs familles ou alors des deux. Ceci leur permet d'être toujours actifs et productifs de façon plus ou moins constante sur le terrain. En plus, ils pourront exploiter à fond et jouir pleinement de leurs revenus mensuels dans la satisfaction de leurs besoins vitaux de tous les jours.

37. CNPS, *Etablissement public créé le 7 Juin 1967 et par décret n°354/2018 du 07 Juin 2018, il devient un établissement public à caractère spécial.*

38. AGR, *Toute activité exercée par un individu ou un groupe d'individu à rémunération économique court, moyen ou long terme.*

39. Guy-Sylvain ETO, « *La promotion des employés dans les industries du bois au Cameroun : Le cas de l'IBC de Mbalmayo* », Maîtrise en sociologie, Université de Yaoundé I, Novembre 2001, Page 75

Nos entreprises en question doivent impérativement fournir des EPI à tous les employés de terrain de façon à réduire considérablement le seuil de chocs liés à un éventuel accident de travail.

Nous notons aussi l'octroi par nos entreprises des primes de bon travail à ceux des employés qui se démarquent d'une manière ou d'une autre, dans un domaine d'activité ou dans un autre. Ceci permet donc de motiver non seulement les promus de continuer dans ce sens mais aussi les autres d'emprunter le même train.

De plus, notons que lesdites entreprises, à défaut de payer toutes les heures supplémentaires qu'effectuent souvent les employés au travail doivent quand même se rassurer de payer certaines d'entre elles si l'on part du fait que les heures en question sont quasiment inévitables au sein de l'entreprise. L'une des raisons de ceci est que ce sont les machines et engins qui servent à obtenir et produire les matériaux dont on a besoin pour accroître le capital et disposent généralement d'un quota journalier à atteindre. Karl Marx⁴⁰ affirmait que :

« Si la machine est le moyen le plus puissant d'accroître la productivité du travail c'est-à-dire d'abrèger le temps de travail nécessaire à la production d'une marchandise, elle devient, comme représentant du capital, et d'abord dans les industries dont elle s'est emparée immédiatement, le moyen le plus puissant de prolonger la journée de travail au-delà de toute limite naturelle. ».

3- L'assurance du bien-être des populations riveraines

Partant dans le même canevas de réflexion que le cas précédent, nous nous proposons tout d'abord de présenter certains risques dont les populations vivant à proximité du site de ces entreprises pourraient être victimes au quotidien au regard de la nature de leurs exploitations.

Ceci dit, les populations vivant à des périmètres assez proches des site de ces entreprises peuvent fort éventuellement être en proie à des taux assez élevés de poussières du fait de deux phénomènes. Il s'agit d'une part des mécanismes de tirs de mines auxquels se livrent lesdites entreprises en question pour avoir la matière première dont elles se servent afin de réaliser leurs bénéfices. D'autre part, nous notons la circulation incessante de leurs gros engins pour effectuer des missions bien précises comme aller livrer des produits finis à des usagers particuliers. Par

40. Karl Marx, *Le Capital*. Paris, PUF, 1919, 1^{ère} Edition, Page 82.

ceci, les habitants en question sont exposés à certaines crises sanitaires dont les rhume, la grippe et autres.

Ces mêmes processus de tirs de mines auxquels les entreprises en question se livrent souvent propulsent logiquement de petites pierres et cailloux à des vitesses assez grandes. Ces cailloux peuvent engendrer de grands dommages corporels chez certains habitants se retrouvant à proximité du site à ce moment précis.

Par ailleurs, ces mêmes processus de tirs de mines qui produisent aussi des tremblements et/ou secousses assez considérables peuvent causer des dommages au niveau des habitations des riverains à l'instar des fissurations des murs. Cet état des choses conduit nécessairement lesdits habitants à débloquer d'autres moyens financiers imprévus pour remettre à jour ladite partie endommagée alors qu'ils auraient pu les concentrés dans d'autres secteurs qui pourraient leurs être bénéfiques.

C'est fort de tous ces constats que l'investissement de ses entreprises pour le bien-être des populations riveraines prend tout son sens. Cette démarche est d'autant plus pertinente en raison du fait que ces populations sont l'une des premières victimes de toutes les conséquences que les activités de ces entreprises émettent au quotidien car vivant à leurs proximités. Si l'on part du fait que lesdites populations seront toujours d'une manière ou d'une autre affectées par le fonctionnement de nos entreprises, lesdites entreprises se doivent néanmoins de mettre sur pied des mesures non seulement pour réduire le seuil de risque auquel ces habitants font face mais aussi les apaiser tous les dommages face auxquels ils sont quotidiennement confrontés.

Il s'agit d'entreprendre certaines actions à même de favoriser le développement local. Sur cette question, Madame Leumako Jeannette épouse Nongni⁴¹ dans sa thèse de doctorat faisait déjà intervenir l'auteur Bernard Pecqueur⁴² pour qui le développement local est une variante du développement qui « *valorise la richesse des différences comme facteurs de développement* ».

Par ailleurs, madame Leumako affirmait que le développement local dispose d'un enjeu social car elle se donne pour ambition « *de répondre effectivement aux attentes du monde (...) afin d'y améliorer les conditions de vie et de sortir ses populations de la pauvreté* ».

41. Leumako Jeannette Epouse Nongni, « *Exploitation des ressources naturelles et développement local : Le cas de l'exploitation des terres dans le département du Moungo (Littoral-Cameroun)* », Thèse de doctorat PHD en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2016, Page 50.

42. Bernard Pecqueur, *Le développement local*, Paris, Edition La Découverte et Syros, 1989, 1^{ère} Edition.

De ce fait, nos entreprises peuvent par exemple favoriser l'emploi des jeunes riverains au sein de certains postes autant au bas de l'échelle que des postes de hautes responsabilités. Le philosophe Voltaire⁴³ affirmait déjà que « *le travail éloigne de nous trois grands maux : l'ennui, le vice et le besoin* ».

Cette réduction du taux de chômage juvénile permet alors d'augmenter le taux de PIB/Habitant et donc d'améliorer les conditions de vies des habitants ; d'où l'épanouissement des jeunes en question. Par ailleurs, ce phénomène d'augmentation du taux de populations actives permet par la même occasion d'accroître les chances d'épargnes et d'investissements dans les activités génératrices de revenus pour booster le développement économique de toute la communauté. En plus la baisse du taux de chômage juvénile telle que décrite favorise en même temps un recul considérable du seuil de banditisme, terrorisme et autres types d'activités liés à la délinquance.

Nous notons à ce niveau que les taux de déviance et/ou de délinquance dans une société s'accroissent en partie à cause de l'oisiveté des jeunes. La Banque Mondiale(BM)⁴⁴ dans son rapport de 2011 nous renseignait déjà sur le fait que les 40% des jeunes qui rejoignent les groupes terroristes sont motivés par le manque d'emplois.

De plus, Madame Olama Efono Agnès Marie Victoire Noelle⁴⁵ dans son mémoire de Maîtrise en sociologie affirmait que : « *La déviance et la délinquance proviennent en partie du manque d'intégration sociale des jeunes pour préserver leurs droits à l'identité* ».

Dans ce même sillage, ces entreprises peuvent entreprendre une initiative d'assainissement des cadres de vies très proches des populations hôtes pris sur une certaine délimitation.

Nous attendons par ceci le fait qu'elles mettent sur pied des moyens pour collecter et transporter les déchets que lesdites populations produisent et accumulent au sein de leurs domiciles et/ou dans leurs alentours après un certain temps u-égard du fait qu'elles ont forcément des contacts avec des structures de salubrité.

43. Voltaire, *Candide*, Genève, Edition « Le livre de poche », 1759.

44. BM, *Institution financière internationale qui accorde des prêts aux Etats pour des projets d'investissements créé en Juillet 1944 avec son siège à Washington*.

45. Olama Efono Agnès Marie Victoire, « *La famille et la délinquance juvénile à Yaoundé* », Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, Page 52.

Nous partons ici de la réalité selon laquelle la production des déchets est un phénomène qui arrive toujours au milieu des individus au regard des multiples activités auxquels ces derniers s'y livrent quotidiennement (travaux ménagers, cuisine, nettoyage...). Dès lors, la concentration croissante des déchets en question après un certain temps est fort susceptible de les exposer à quelques crises sanitaires. Madame Manyim Rose Marie Alphonsine épouse Goueth Kelbe⁴⁶ dans son mémoire de Master II affirmait déjà que « *La présence des ordures dans les milieux de vies des populations entraîne pour celles-ci des maladies issues de la pollution de l'environnement* ».

Par ailleurs, ces entreprises peuvent entreprendre des mécanismes d'inclusions des populations riveraines au sein de tous les projets et programmes de travaux aussi petits soient-ils dans lesquels elles s'investissent au quotidien. Il s'agit pour elles de soumettre leurs intentions d'actions auprès des riverains avant toute éventuelle implémentation sur le terrain afin d'avoir les opinions de ces derniers sur la question. Ceci permet à ce que lesdites populations hôtes se sentent en symbiose avec les entreprises qui exploitent les biens à leurs proximités.

Ceci est notamment u-égard du fait que non seulement les populations hôtes sont considérées comme maîtrisant le mieux les réalités culturelles de la localité du fait de leurs durée de vie sur place, mais aussi qu'elles appartiennent à ce même champ social qui caractérise nos entreprises et donc méritent tout logiquement de faire partie des décisions que lesdites entreprises prennent. Norbert Elias⁴⁷ affirmait pour davantage étayer ce point de vue que : « *La société est, nul ne l'ignore ce que nous constituons tous ensemble* ».

Ceci permet à ce que les riverains en question se sentent en symbiose avec les entreprises qui fonctionnent à leurs proximités et peuvent même dans la mesure du possible prendre la défense de ces entreprises auprès de certains acteurs voulant ternir leurs images pour une raison ou pour une autre lorsque les circonstances le permettent. Les populations en question peuvent à cet effet être représentées par un leader d'opinion qui peut être le chef de village devant lequel ces autorités entrepreneuriales se présenteront pour faire état de leurs intentions d'actions.

46. Manyim Rose Marie Alphonsine épouse Goueth Kelbe, « *L'impact social des ordures ménagères sur les populations urbaines : Le cas de la ville de Douala* », Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de l'ENAM, Septembre 1995, Page 54.

47. Norbert Elias, *La société des individus*, Paris, Fayard, 1991, Page 37.

Dans cette même dynamique de cohésion avec les populations hôtes, ces deux entreprises sont tenues d'assister leurs riverains dans l'ensemble ou dans certains des évènements face auxquelles elles sont confrontées. Nous parlons ici des évènements autant heureux que malheureux. Par évènements heureux, nous entendons ici les cas de mariages, de baptêmes ou autres types de célébrations. Par évènements malheureux, nous entendons les décès, dégâts matériels dues à une raison ou à une autre.

Dans l'un ou l'autre cas, les entreprises en question sont appelées à se prononcer en fournissant soit des matériaux propres à la construction, soit alors des enveloppes bref des dons qui démontrent aux populations bénéficiaires la relation de fraternité qui les lient.

De plus, lesdites entreprises se doivent d'entreprendre la construction de certaines infrastructures à même de favoriser l'épanouissement de leurs riverains. Il s'agit par exemple ici de créer des centres de santé ou des dispensaires pour favoriser la prise en charge rapide et le bon état sanitaire des riverains ; des forages pour favoriser leurs accès à proximité à l'eau potable ou des écoles pour donner accès à l'éducation des enfants de la localité.

Sur le troisième point, nous partons du fait que l'école est un cadre social au sein duquel sont produites les connaissances pour donner aux acteurs bénéficiaires des outils de développement et de changement de la société. Georges Gurwitch⁴⁸ dans ses travaux portants sur les cadres sociaux de la connaissance renseignait sur le fait que l'école est un cadre primaire au sein duquel se diffuse les connaissances. Madame Gombitang A Beyeck⁴⁹ dans sa thèse de doctorat affirmait déjà que : « *L'école est un facteur incontesté de changement* ».

Elle amène ainsi les individus à opérer une véritable « *Innovation sociale* » au sens de Jean Marc Ela⁵⁰. L'école est à cet effet un moyen d'éclairage permettant aux acteurs concernés non seulement de développer la société comme susmentionné mais aussi de se développer eux-mêmes. Elle permet donc à ces jeunes au fur et à mesure de leurs apprentissages de passer « *De la médiocrité à l'excellence* » au sens du philosophe Ebenezer Njoh Moule⁵¹ et de « *Sortir de la grande nuit* » au sens d'Achille Mbembe⁵².

48. Georges Gurwitch, *Les cadres sociaux de la connaissance*, Paris, PUF, 1966.

49. Gombitang A Beyeck, « *Processus d'extension de la protection sociale au Cameroun : Adaptabilité du système institutionnel aux différentes formes d'économie paysanne* », Thèse de Doctorat, Université de Yaoundé I, Novembre 2015, Page 65.

50. Jean Marc Ela, *Innovation sociale et renaissance de l'Afrique noire : Les défis du monde d'en bas*, Yaoundé, Harmattan, 1998.

51. Ebenezer Njoh Moule, *De la médiocrité à l'excellence*, Yaoundé, Edition Clé, 1970.

52. Achille MBEMBE, *Sortir de la grande nuit. Essai sur l'Afrique décolonisée*, La Découverte, 2010.

Dans ce même canevas, lesdites entreprises peuvent fournir des dons de diverses natures soit trimestriellement, semestriellement ou annuellement auxdites populations. Il s'agit par exemple ici de reverser un certain quota de leurs recettes au sein de la communauté locale afin qu'elle puisse s'en servir pour différents besoins dont elle fait face au quotidien. Il s'agit aussi de leur fournir des matériaux de constructions comme des agrégats, du gravier et autres u-
égard du fait que ce sont les carrières qui représentent leurs centres de revenu. Il s'agit aussi par exemple de fournir des repas symboliques comme des bœufs ou autres à ces derniers par l'intermédiaire de leurs leaders d'opinions.

Nous notons en outre l'achat et la distribution des fournitures scolaires comme les cahiers, livres et autres éléments allant dans ce sens aux enfants de la localité à chaque rentrée scolaire sur la base d'un certain nombre de critères comme la tranche d'âge. Ceci est pour alléger les dépenses des parents qui pourront investir ces fonds initialement prévus auxdits fournitures dans d'autres secteurs d'activités porteurs de développement.

Par ailleurs, ces entreprises peuvent prendre l'initiative d'organiser des activités sportives d'une nature ou d'une autre pour le bénéfice des jeunes de la localité. Le sport étant perçu ici comme un facteur de cohésion et de communion entre les jeunes en question.⁴⁸Le professeur Narcisse Mouele Kombi⁵³, alors ministre des sports et de l'éducation physique du Cameroun (MINSEP) affirmait déjà dans ce sens que : « *Le sport est un facteur de communion* ». C'est dire qu'il permet à ces jeunes de se découvrir mutuellement, d'entretenir une relation de convivialité qui débouche sur la création des relations amicales à long terme même une fois les compétitions achevées.

Ceci est un véritable facteur de développement dans la mesure où cet idéal prend pour base fondamental le travail en équipe et en interaction ; laquelle ne pouvant porter ses fruits que s'il existe au sein d'elle une atmosphère de convivialité et d'acceptation mutuelle. Le sport en outre est synonyme de loisir et d'épanouissement d'esprit pour les jeunes en question. Ceci peut ainsi leur donner l'opportunité de développer d'autres activités qui leur seront tout autant

53. Narcisse Mouele Kombi, « *Le sport est un facteur de communion* », Phrase prononcée lors de son discours à l'occasion de la cérémonie de tirage au sort de la CAN TOTAL CAMEROUN 2021 au palais des congrès de Yaoundé le Mardi 17 Août 2021.

favorables. Monsieur Manirazika Désiré⁵⁴ dans sa thèse de doctorat en sociologie affirmait dans ce sens que : « *La notion de loisir est pensée en étroite relation au travail et à la liberté* ».

De plus, nos entreprises en question peuvent procéder à la mise sur pied d'un comité de vigilance financé et entretenu par elles-mêmes pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Nous partons ici du fait selon lequel il existe régulièrement certains d'entre ces populations hôtes qui exercent des activités nocturnes qui leurs font terminer tard et donc rentrer chez eux dans la nuit. Par ailleurs, le phénomène d'agression tardive à laquelle se livre très souvent certains jeunes est également une réalité présente au sein de nos sociétés. L'une des causes de ceci étant donc le manque d'emplois comme décrit plus haut. Les agressions en question peuvent alors débouchées à des blessés voir des pertes en vies humaines dépendamment de la violence des actions en question.

Sur cette base, installer un comité de vigilance permettrait alors d'éviter ces phénomènes dangereux ou tout au moins en réduire considérablement le seuil. On aboutirait alors par cette action à une capitalisation du coefficient humain au sein de ces contrées.

Restant également sur le plan du travail de terrain proprement dit, ces entreprises se doivent impérativement d'entreprendre des mesures pour maintenir les populations hôtes à une bonne distance de leurs sites lorsqu'elles s'apprêtent à effectuer des tirs de mines. L'objectif ici étant alors de minimiser au maximum le seuil d'accidents sur le terrain. Dans ce même canevas, elles se doivent également d'entreprendre des mesures pour réduire le seuil de propagation de poussières dans l'air du fait de leurs multiples travaux de terrain.

4- Le respect de l'équilibre naturel

En nous inscrivant dans le même état de pensée que les deux postulats précédemment développés, nous allons tout d'abord commencer par présenter les possibles risques de pollution et dégradations face auxquels l'espace environnemental pourrait être confronté du fait de la nature des exploitations de ces entreprises.

54. Désiré Manirazika, « *Sport et société en contexte africain : analyse des enjeux sociaux du sport-loisir au Cameroun à l'ère de la mondialisation* », Thèse de Doctorat PHD en Sociologie, Université de Yaoundé I, Septembre 2013, Page 26.

Sur cette question, Madame Longang Yolande Flore⁵⁵ dans son mémoire de maîtrise en sociologie affirmait déjà que : « *La dégradation de l'environnement urbain est un problème constant en Afrique* ».

A cet effet, les tirs de mines et autres activités auxquels ces entreprises se livrent régulièrement pour des raisons développées en amont produisent ainsi des fréquences assez considérables de poussières. Celles-ci engendrent à cet effet la pollution de l'air qui est un facteur limitant au bon équilibre naturel.

Par ailleurs, ces mêmes tirs de mines qui produisent des bruits assez grands peuvent engendrer la fuite de certaines espèces de la faune sauvage. Ceci est également un frein au bon équilibre naturel car chaque élément de cette faune joue un rôle déterminant voir indispensable pour le bon fonctionnement et le maintien de cet équilibre.

De plus, les différents engins mobilisés pour effectuer certaines tâches précises fonctionnent souvent avec des essences dont le déversement en pleine nature pourrait causer autant la pollution de l'air, des eaux environnantes nocives pour les êtres vivants aquatiques que des sols engendrant ainsi leurs défertilisations à long terme.

Par ailleurs, l'implantation de certains édifices, la création des routes pour la circulation sans difficultés des employés et engins ou pour autre chose peut éventuellement amener les entreprises en question à opérer une grande désertification en coupant des arbres. Ceci est tout autant un déséquilibre pour l'espace naturel car les feuillages de ces arbres ont une capacité d'absorption des gaz carboniques et de rejet de l'oxygène et donc leurs coupes excessives favorise la pollution de l'air.

De plus, il faudrait également noter que les différents travaux des employés de terrain dans l'ensemble laissent naturellement place à la concentration d'un taux assez élevé de déchets pouvant être organiques, biodégradables ou autres formes. Cependant, leurs déversements ou expositions en pleine nature finit par engendrer la pollution des sols. En outre, au cas où ils viendraient à être conduites dans les eaux par les mouvements des vents ils peuvent engendrer l'eutrophisation autant dire le manque de circulation normale des eaux compromettant l'existence des êtres vivants aquatiques.

55. Yolande Flore Longang, « *Education environnementale dans la ville de Bafoussam* », Mémoire de maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, Juin 2002, Page 26.

C'est donc par rapport à tous ces risques dont l'espace naturel pourrait être en proie à cause de leurs activités quotidiennes que lesdites entreprises sont tenues de mettre sur pied des mécanismes pour réduire tout au moins le seuil de pollution et donc de dégradation de l'espace naturel qui les entoure.

Ainsi, les entreprises en question doivent par exemple faire usage des procédés d'extractions produisant le moins de bruit possible de façon à éviter la fuite de la faune sauvage. De plus, il s'agit aussi de mobiliser des engins consommant le moins d'essences possibles pour réduire le seuil de pollution de l'eau, de l'air et des sols.

Par ailleurs, ces entreprises sont tenues d'entreprendre des actions pour faciliter la bonne circulation de l'eau au cas où leurs activités provoquent effectivement un blocage de ce mécanisme en question. Notons ici comme exemple phare la création des buzz qui sont de petits tuyaux souterrains reliant deux points d'eaux. Le but ici est de faciliter le passage de l'eau d'un côté à l'autre et vice versa afin d'éviter ou de réduire à grande proportion le phénomène d'eutrophisation.

Notons en outre la mise sur pied des mécanismes pour réduire les taux de propagation des poussières dans l'air du fait de leurs travaux au quotidien à l'instar d'un système d'arrosage permanent des alentours du site. Ceci a pour objectif de minimiser la fréquence de pollution de l'air.

Il est tout aussi important de mentionner l'implémentation à certains coins de leurs sites des contenants pour recueillir les différents déchets selon leurs types produits continuellement sur le site de travail. Ceux-ci seront alors collecter et transporter par des structures compétentes après un certain temps. L'objectif ici est donc de pouvoir minimiser les risques de pollution de l'espace par les déchets.

II- MECANISMES ENTREPRIS PAR GRACAM ET RAZEL-BEC POUR L'IMPLEMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPOSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

Le travail qui nous incombe dans cette partie est de présenter les différentes actions que GRACAM et RAZEL-BEC entreprennent au quotidien dans leurs déploiements sur le terrain pour promouvoir la bonne condition des employés, assurer le bien-être des populations

riveraines et préserver l'équilibre environnemental qui sont les trois paramètres de la RSE sur lesquels nous nous sommes appesantis dans le cadre de cette recherche.

1- Mécanismes entrepris par GRACAM pour le respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises

Nous avons interrogé Madame KOUBAN Geneviève, Responsable des Ressources humaines (RH) de l'entreprise GRACAM de NKOLONOM. Elle nous a alors fourni sur la base d'un entretien les différentes informations relatives aux actions que l'entreprise en question met sur pied pour l'implémentation réelle du principe de RSE sur le terrain.

a) Les mécanismes entrepris pour la promotion de la condition des employés

Nous avons établi un questionnaire et distribuer à un échantillon de cinq employés de cette carrière pour confronter les informations reçues de l'administration.

Les actions ainsi entreprises par GRACAM peuvent s'expliquer sur quatre dimensions dont le facteur social, professionnel, sanitaire et économique.

a-1) Sur le plan social

Nous commençons par noter que l'entreprise affine tous ses employés à la CNPS. Il s'agit de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale qui a pour but de préparer dans de bonnes conditions le départ à la retraite d'un quelconque employé encore en exercice.

En effet, la vie des employés ne se limite pas seulement au sein de leurs travaux mais se poursuit après celui-ci, c'est-à-dire au moment de leurs passages à la retraite. Il faudrait à cet effet que les mêmes biens dont jouissaient les employés pendant leurs temps de travaux puissent se transposer une fois à la retraite. Ceci dit, l'affiliation des employés à la CNPS a donc généralement pour but d'assurer une vie aisée aux employés une fois étant arrivé au stade d'inactivité en leurs octroyant un certain revenu économique mensuel.

C'est fort de constat que l'entreprise va affilier tous ses employés au sein de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. L'objectif principal étant donc de leurs permettre d'avoir des conditions de vies plus ou moins stables une fois arrivé à l'âge de la retraite.

Il s'agit ici de leurs donné la capacité de continuer à subvenir à leurs besoins vitaux en toute honnêteté. Dans ce sens, Monsieur Ngambo Fonjo Pierre Vincent⁵⁶ dans sa thèse de doctorat en Sociologie affirmait déjà que : « *La retraite est une réglementation qui a pour but principal d'encadrer les personnes retraitées, en fonction des différentes catégories socio professionnelles* ». Ainsi, tous les cinq employés questionnés nous ont confirmé cette mesure prise par l'entreprise ; soit une moyenne de 100%.

Cette démarche va ainsi de pair avec le code du travail proposé par Jean-Marie Tchakoua dans son *Guide du travailleur dans le secteur du BTP au Cameroun* qui affirmait que l'une des mesures fondamentales que les entreprises du BTP doivent mettre sur pied pour promouvoir la bonne condition de leurs employés est de les affilier à la CNPS.

Par ailleurs, l'entreprise octroie un contrat de travail à tous ses employés. Il faudrait noter à ce niveau que le contrat de travail se présente comme un document bien codifié qui formalise, certifie et rend officiel le travail de l'employé au sein de l'entreprise tout en le renseignant sur tous les critères qui tournent autour de son travail.

En effet, relevons que l'absence d'un contrat de travail rend automatiquement l'employé clandestin au sein de son travail. C'est dire qu'il ne se sent pas en sécurité vis-à-vis du travail qu'il exerce et ne peut quasiment pas faire de revendications quelconques pour une raison ou pour une autre.

C'est partant de là que l'entreprise va octroyer un contrat de travail formel et bien codifié à tous ses employés. Le but ici est tout d'abord de sécuriser ces derniers en leurs mettant en confiance. De plus, il s'agit de leurs donner une visibilité claire quant aux différents paramètres, modalités et critères qui tournent autour de leurs travaux au quotidien afin d'en faire des acteurs avertis.

On parle alors ici de leurs droits et devoirs, leurs indemnités mensuelles, leurs nombres de jours de congés annuels, leurs horaires de travail hebdomadaires et autres. Sur cette question, tous les cinq employés pris comme échantillon nous ont confirmé cette initiative de l'entreprise. Cette mesure s'inscrit alors en droite ligne le code du travail proposé par Jean-

56. Pierre Vincent Ngambo Fonjo, « *Retraite chez les fonctionnaires au Cameroun : Dynamique institutionnelles, représentations sociales et stratégies adaptative* », Thèse de Doctorat PHD en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2014, Page 33.

Marie Tchakoua susmentionné qui affirmait que toutes les entreprises du BTP se doivent d'octroyer des contrats de travail à tous leurs employés.

a-2) Sur le plan professionnel

Les actions mises sur pied par l'entreprise pour la promotion de la condition des employés dans ce canevas se matérialisent essentiellement au niveau des promotions internes. Ceci dit, l'entreprise octroie des promotions internes à tout employé qui se démarque au sein de son travail d'une manière ou d'une autre.

En effet, il faudrait noter que certains des employés au sein de l'entreprise réussissent toujours à sortir du lot en réalisant des exploits soit en posant un certain nombre d'actions qui sortent du commun des autres employés. À titre d'illustration, nous pouvons évoquer ici le cas de certains employés qui obéissent scrupuleusement aux normes et réglementations telles que prévues par la législation en vigueur. Certains qui vont souvent volontairement au-delà de leurs horaires de travail normales telles que prévues par la hiérarchie. La capacité qu'ont certains à substituer volontairement leurs collègues lorsque ceux-ci sont empêchés par une raison ou par une autre (maladie ; contraintes familiaux...). Les capacités qu'ont certains à développer des idées novatrices n'étant pas forcément prévues par les réglementations en vigueur pour l'amélioration des conditions de travail.

Dans ce sens, Jean-Marc Ela⁵⁷ dans ses travaux évoquait déjà l'importance du développement de la « *créativité* » comme condition sine qua non de l'émergence. C'est ce même état de pensée que Michel Foucault⁵⁸ adoptait aussi dans une partie de son ouvrage intitulé « *Les unités de discours* » lorsqu'il évoquait la capacité pour chaque acteur de développer des idées qui sortent de la quotidienneté.

Notons aussi le fait pour certains à motiver leurs autres collègues et les booster à se surpasser eux-mêmes dans leurs travaux et/ou à se reprendre en main au cas où ceux-ci présenteraient des formes de fatigues ou toute autre chose allant dans ce sens. Les capacités qu'ont certains à bien accueillir et bien entretenir leurs usagers. Le fait aussi de motiver le

57. Jean-Marc Ela, *Innovation sociale et renaissance de l'Afrique noire : Les défis du monde d'en bas*, Yaoundé, Harmattan, 1998.

58. Michel Foucault, *Archéologie du savoir*, Paris, Harmattan, Collection « Ouverture philosophique », 1969.

travail d'équipe et en s'investissant eux-mêmes dans ce sens. Le fait pour certains d'être ponctuel au travail à l'heure normal telle que prévu par la législation en vigueur. Nous pouvons multiplier des exemples allant dans ce sens.

Dans ce sens, l'entreprise octroie des promotions internes aux différents employés qui se démarquent sur l'un des critères susmentionnés. Le but ici étant double. D'une part, il s'agit d'encourager les employés concernés à toujours aller de l'avant, à rester sur la même voie et à se surpasser de jours en jours. D'autre part, il s'agit de booster aussi les autres employés à emprunter le même train ; autant dire à ne pas seulement rester sur la longueur d'onde prévue par l'entreprise mais à aller au-delà.

Cette mesure entreprise rentre en droite ligne avec l'un des paramètres liés au code du travail proposé par Jean-Marie Tchakoua qui à la page 57 de son ouvrage faisait état de ce que les entreprises du BTP se doivent d'accorder des avancements à ceux des employés méritants ; à la page 58 il parlait des « promotions » et à la page 103 il évoquait la question des « distinctions honorifiques » qui doivent être octroyer aux mêmes employés.

a-3) Sur le plan sanitaire

Tout d'abord, l'entreprise émet un système d'alarme et éloigne tous les employés à une bonne distance avant chaque tir de mine.

En effet, notons que le principe de base à partir duquel l'entreprise obtient des matériaux qui lui permettront par la suite de produire des matières finies prêtes à la vente et qu'elle propose par la suite à ses différents usagers c'est les tirs de mines. Il s'agit d'un mécanisme reconnu comme produisant d'énormes vibrations, de très grands bruits, ainsi que propulsant de façon violente de petites pierres.

Dès lors, les vibrations dont il est questions sont susceptibles de provoquer des dommages sanitaires assez considérables chez toute éventuelle personne qui s'y trouve et donc sur un quelconque employé. Les dommages en question seront alors une entrave autant pour lui-même, car l'empêchant d'exercer un certain nombre d'activités par lui-même que pour l'entreprise qui perdra momentanément un de ses éléments.

Par ailleurs, les petites pierres qui se propulsent à des vitesses très violentes sont également susceptibles de causer des endommagements corporels au cas où elles viendraient à heurter un employé présent sur le site. Notons ici comme illustration la perte d'un œil, les trous au niveau de la tête et par ailleurs l'inconscience momentanée chez l'employé en question au cas où il recevrait un violent coup à la tête et bien d'autres exemples allant dans ce sens. Ceci représenterait donc aussi un handicap autant pour lui-même que pour l'entreprise.

C'est donc fort de ceci que l'entreprise va émettre un système d'alarme et éloigner tout son personnel du site à une certaine distance avant chaque tir de mine. Ceci est dans le but de préserver complètement les employés de tous risques d'accidents éventuel du fait des tirs en question ou tout au moins en réduire considérablement le seuil de risque.

En plus, l'entreprise fournit des équipements de protections individuels à tous ses employés. Les EPI en question ont pour but de prévenir les risques éventuels d'accidents au travail.

En effet, notons que le travail que les employés exercent au quotidien sur le site en question les expose le plus souvent, et même incessamment à toutes formes de risques. À titre d'illustration, nous pouvons citer les violents coups reçus à la tête du fait par exemple d'un glissement sur le site de travail qui se suit par un écroulement avec en avant la tête à cause aux pluies qui rendent certains espaces glissants. Les dommages des yeux du fait des poussières et/ou des fumées présents à certains endroits du site et ce pour des raisons ou d'autres soit les tirs de mines, les chauffages et autres. Les blessures reçues aux pieds du fait de la présence d'un clou, d'un fer ou de tout autre objet tranchant sur le site. Les blessures reçues aux mains du fait du port accidentel d'un instrument étant à la base tranchant ou disposant à l'un de ses endroits un espace tranchant.

À cet effet, l'entreprise octroie des EPI à tous ses employés pour les mettre à l'abri de ces éventuels accidents de travail ou tout au moins en réduire le seuil. Nous pouvons ainsi citer le casque ; les lunettes ; les sécurités ; les gants.

Ainsi, le casque permettrait à l'employé d'être à l'abri des dommages reçues à la tête. Les lunettes les préserveraient d'une contamination des yeux. Les sécurités les protégeraient contre toute éventuelle blessure au pied. Les gants les épargneraient de tout type de blessure à la main.

Les équipements ainsi distribués à tous les employés se renouvèlent chaque année de pour permettre aux employés d'être toujours productifs relativement aux attentes faites à leurs endroits. Ceci dit, plus les équipements en question sont neufs, plus ils sont efficaces et plus les employés nourrissent le besoin d'en arborer. Trois employés sur les cinq questionnés en tout nous ont alors certifié cette action de l'entreprise. Ils mettaient ici en exergue particulièrement les casques, les sécurités, les lunettes, les combinaisons.

De plus, l'entreprise a mis à la disposition des employés une infirmerie directement sur le site pour leur permettre de bénéficier rapidement des premiers soins en cas d'éventuel accident. En effet, comme nous l'avons mentionné et sur la base des exemples évoqués en amont, les employés sont très souvent exposés à différentes formes d'accidents sur leur site de travail. Cependant, leurs déplacements directement pour des services sanitaires les plus compétents peuvent accentuer les dommages corporels que subit l'employé ou alors allonger la souffrance dont il est victime à l'égard de la grande distance qu'il existe entre le site et la structure sanitaire en question.

C'est donc fort de ce constat que l'entreprise a mis sur pied une infirmerie équipée en matériaux de premiers soins directement sur place. Le but ici étant double. Il s'agit d'une part de remettre complètement l'employé victime d'un accident de travail sur pied dans le cas où l'accident en question n'était pas aussi grave. D'autre part, le but est de remonter à une certaine fréquence l'employé en lui donnant les forces de se rendre dans une des structures sanitaires des plus compétentes pour une prise en charge complète au cas où l'accident était plus sérieux.

Cette démarche de l'entreprise répond au code du travail dans son article 98, décret N°79/90 du 21 Mars 1979 fixant les modalités d'exercices de la médecine au travail ; arrêté N°015/MTPS/IMT du 15 Octobre 1979 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail proposé par Jean-Marie Tchakoua à la page 89 de son ouvrage susmentionné qui affirme toute entreprise doit organiser un service médical sanitaire au profit de ses travailleurs.

En outre, l'entreprise octroie une assurance santé à ses employés. En effet, il faut noter que tous les employés ou tout au moins la plupart d'entre eux ont des familles à prendre en charge. Ceci dit, ils sont alors confrontés à une prise en charge autant d'eux-mêmes que de leurs familles. Notons comme illustration la ration alimentaire dont ils doivent subvenir en permanence ; le paiement des factures (eau, électricité et autre) ; la remédiation aux besoins vestimentaires ; le paiement des frais d'écoles et bien d'autres exemples allant dans ce sens.

Dans ce cas, certains d'entre eux peuvent nourrir en eux un manque de volonté de se rendre dans un service sanitaire en cas éventuel de soucis sanitaire. La raison avancée est donc naturellement de faire le maximum d'économie pour subvenir aux besoins de la famille. Cette façon de faire se présente comme étant une entrave non seulement à la productivité de l'employé en question du fait qu'il sera affaibli par la montée de la maladie négligée, mais aussi de toute l'entreprise du fait que chaque maillon de la chaîne joue un rôle essentiel dans la productivité et donc l'enlèvement de l'un produit des effets négatifs sur le reste.

À cet effet, l'entreprise octroie une assurance santé à son personnel. Ceci a pour but de motiver les employés concernés à ne pas hésiter à se rendre dans une structure sanitaire compétente et partenaire en cas éventuelle de crise sanitaire. Ainsi, les employés seront en forme en permanence ce qui va inévitablement améliorer la productivité de l'entreprise. Sur cette question, deux employés sur les cinq questionnés nous ont alors confirmés cette action mise sur pied par l'entreprise.

Toutes ces actions ainsi mises sur pied par l'entreprise pour promouvoir les bonnes conditions sanitaires de ses employés s'inscrivent alors en droite ligne avec l'une des mesures liées au code du travail proposé par Jean-Marie Tchakoua à la page 89 de son ouvrage susmentionné qui affirmait que l'employeur se doit d'assurer la santé et la sécurité du travailleur.

a-4) Sur le plan économique

De prime à bord, l'entreprise octroie des primes aux employés lors des événements festifs. Nous partons ici de la réalité selon laquelle les moments festifs sont généralement des occasions pendant lesquelles les employés nourrissent le besoin de se distraire autant avec leurs collègues qu'avec leurs familles.

Ceci incombe alors de dépenses plus ou moins élevées, car incluant l'achat de différents éléments qui contribueront à faire effectivement la fête. Nous notons ici à titre d'illustration la nourriture, la boisson, la location de certains matériaux allant toujours dans ce sens. Ces jours sont davantage symboliques dans la mesure où ils n'interviennent pas à tous moments et donc les employés n'ont pas tout le temps ces opportunités pour se réjouir véritablement en compagnie des leurs.

C'est donc dans ce sens que l'entreprise va distribuer des bourses aux différents employés lors de certaines occasions reconnues comme de grands moments de réjouissances.

Ceci a donc pour but de leurs permettre de se réjouir en compagnie des leurs, autant dire leurs collègues et leurs familles.

Par ailleurs, il s'agit également de leurs donner la possibilité de se libérer du stress éventuel auquel leur travail quotidien les soumet afin de revenir avec beaucoup plus d'aération de l'esprit et de disponibilité à travailler. Sur cette question, trois des cinq employés questionnés en tout nous ont certifier cette action de l'entreprise en illustrant en outre que les occasions festives en question concernaient les célébrations comme celles du 25 Décembre ; le 1^{er} Mai ; le 31 Décembre.

Par ailleurs, l'entreprise établie des mécanismes pour la protection des revenus économiques de ses employés. Il s'agit donc ici de réduire le seuil de dépenses qu'effectuent les employés et qui se présentent souvent comme étant « inutile ».

En effet, il faudrait noter le fait qu'il existe souvent à proximité du site de l'entreprise des sites de distractions qui attirent une certaine fréquence d'employés et susceptible de leurs faire dépenser une part essentielle de leurs revenus.

Parmi elles, nous citons alors des mini-restaurants qui présentent des produits assez attirants aux employés et les poussent ainsi à s'endetter voir à se surendetter car nourrissant un besoin constant de satisfaire leurs appétits.

Le risque ici est notamment le fait que les employés qui se font attirer par ses structures en question et qui vont jusqu'à s'endetter ont de moins en moins de chances d'épargner pour remédier à une éventuelle situation qui pourrait surgir à un moment ou à un autre du mois. L'on parle par exemple ici d'un cas de grave maladie subite de l'un des enfants, les contributions lors des évènements familiaux et autres.

Ils n'arrivent donc pas à bien gérer leurs mois jusqu'à son terme et se livrent à des prêts pour remédier à des situations de toute nature dont ils pourraient faire face. Ils se retrouvent alors à vivre entre la dette et le prêt. Par ailleurs, ces derniers pourraient aussi se retrouver par cet effet e surendettement pris au piège du chantage que leurs font subir les restaurateurs en question et sont obliger de marcher comme ceux-ci le leurs dictent. Le sociologie suisse Jean Ziegler⁵⁹ dans ses écrits évoquait déjà « *la dette* » comme moyen d'assujettissement du prêteur au receveur en prenant principalement pour référence la coopération Nord-Sud.

59. Jean Ziegler, *L'empire de la honte*, Paris, Fayard ; Collection Le Livre de poche, 2007.

L'autre conséquence est que ces deux mécanismes qui déterminent désormais leurs vies au quotidien est susceptible d'affecter leurs états d'esprits et même d'empiéter sur leurs concentrations au travail et donc de leurs productivités car pensant constamment à comment faire pour sortir de tout ceci. Ils sont donc plus exposés à différentes formes d'accidents et donc à plus de dépenses de l'entreprise.

Par ailleurs, cela pourrait même affecter la productivité de toute la chaîne si l'on part du fait qu'un seul maillon défectueux endommage tout le système. De plus, cela pourrait les conduire à se livrer dans certaines activités qui s'écartent de la norme en vigueur pour retrouver une vie normale ; ce qui va davantage compliquer leurs bien-être.

C'est donc fort de cette réalité que l'entreprise va entreprendre des actions pour sauvegarder au maximum l'économie de son personnel.

Il s'agit notamment de réduire le seuil de fréquentation ou carrément de supprimer toute forme de distraction à proximité du site susceptible d'absorber une part très importante de l'économie de certains membres du personnel. A titre d'illustration, nous avons un restaurant proche du site de l'entreprise qui avait été fermer complètement par le directeur général de GRACAM à cause du fait que certains employés se surendettaient à y manger.

De plus, notons aussi que l'entreprise octroie des primes pour les employés qui se démarquent au travail. Comme nous le mentionnons déjà en amont, il existe régulièrement au sein de ladite carrière comme dans toute forme de structure de façon général certains des collaborateurs qui, de part un certain nombre de paramètres tels qu'évoqués plus haut, réussissent à sortir du lot.

L'entreprise va alors cibler les employés en question et leurs octroyés des primes non seulement pour les encourager à rester sur cette même longueur d'ondes mais aussi à motiver les autres à emprunter le même chemin. À cet effet, deux des cinq employés questionnés ont approuvé la véracité de cette mesure. L'un des deux faisait alors état de ce que les primes en question sont versées chaque mois. Par ailleurs, l'autre à savoir monsieur Nyokom Fabrice, employé depuis dix années au sein de cette entreprise nous renseignait encore sur le fait que l'une de ses multiples primes concerne le degré de propreté dont certains d'entre ces employés manifestent au sein du travail.

b) Les actions entreprises pour assurer le bien-être des populations riveraines

Les mécanismes mis sur pied par l'entreprise dans ce sens s'inscrivent sur deux critères essentiels à savoir sur le plan de la satisfaction des besoins vitaux ainsi que sur le plan sanitaire.

b-1) Sur le plan de la satisfaction des besoins vitaux

Nous relevons comme mesure fondamentale ici que l'entreprise a construit un forage aux riverains pour faciliter leurs accès à l'eau potable.

En effet, notons que les différentes populations font généralement face à des besoins qui définissent ainsi leurs réalités au quotidien et classifient en fonction des importances et priorités. Parmi les besoins en question, nous avons les besoins élémentaires dits besoins de base. Abraham Maslow⁶⁰ dans son ouvrage relatif à la théorie des besoins et des aspirations venait déjà classifier sur une pyramide les différents besoins auxquels les individus sont confrontés en partant des plus élémentaires au moins vitaux. Le premier d'entre ceux-ci était les besoins d'ordre physiologiques. Ainsi, parmi les besoins en question, nous avons donc l'accès à l'eau potable. Le sens commun affirme alors très souvent que : « *l'eau c'est la vie* »⁶¹...

C'est donc partant de ce constat que l'entreprise a offert un forage d'eau potable à sa population hôte. L'objectif ici étant alors non seulement de permettre à celle-ci d'avoir accès à l'eau, mais aussi que celle-ci soit proche des différents habitats. Ainsi, Mr Essome Jean, habitant du secteur Nkolondom nous aurait alors confirmé cette action entreprise par l'entreprise.

60. Abraham Maslow, *Motivation and personality*, Edition Pearson, 1997, 3^{ème} Edition.

61. « *L'eau c'est la vie* » : Expression courante conçue et vulgarisée par le commun des mortels pour désigner l'indispensabilité de l'eau pour la survie humaine. En effet, l'eau a un double enjeu autant dire une portée extrinsèque dans la mesure où il permet de subvenir aux tâches quotidiennes ainsi qu'une portée intrinsèque car il permet d'abréger la soif.

Image 1 : Forage construit par l'entreprise GRACAM aux populations hôtes afin de faciliter leurs accès à l'eau potable.



Source : Louis Junior MANDONG, Enquêtes de terrain.

Cette mesure entre en droite ligne avec le code minier de 2016 qui dans son article 116 faisait état de ce que les propriétaires fonciers victimes d'expropriations pour activités minières ont droit à une indemnisation ; celle-ci pouvant alors être matérielle.

b-2) Sur le plan sanitaire

À ce niveau, notons de prime à bord que l'entreprise émet un système d'alarme pour prévenir et maintenir à l'écart toutes les populations proches de son site lorsqu'elle s'apprête à faire un tir de mine.

Comme souligner plus haut, les tirs de mines sont des opérations qui produisent tout un tas de risques de par les énormes vibrations, les cailloux qui se propulsent assez violemment, les poussières qui sont propager. Dans ce sens, l'entreprise va alarmer pour éloigner toutes ces populations résidentes à proximité de son site lors de ces tirs de mines. Il s'agit alors de les préserver des éventuels risques sanitaires liés à cette action ou tout au moins en réduire le seuil.

De plus, elle a mise sur pied un camion-citerne pour l'arrosage du site afin de lutter contre la propagation des poussières. Les poussières en question sont alors susceptibles de

provoquer plusieurs dommages chez les riverains u-égard de leurs propagations à fréquences élevées.

De prime à bord, notons que plusieurs d'entre ces individus disposent le plus souvent des champs à proximité du site de l'entreprise en question. Ceci représente ainsi une part très importante de leurs survies alimentaires au quotidien.

Cependant, cette production assez élevée de poussières dont il est question ici vient ainsi abîmer les produits dérivés des champs en question. Cet état des choses les obligent alors à se livrer dans des activités assez consistantes pour le nettoyage desdits produits.

De plus, les poussières ainsi produites et propulsées à des fréquences élevées engendrent aussi certaines infections sanitaires chez ces mêmes riverains du fait que c'est ce même vent qu'ils absorbent. Sur cette question, Monsieur Essome Jean, Madame Joséphine et Monsieur Danny ont tous les trois confirmés cet état des choses telles que décrier en amont. Ils auraient alors ajouté que les poussières en question leurs auraient rendu victimes de certaines maladies dont le rhume.

Ces mesures mises sur pied par l'entreprise s'inscrivent en droite ligne avec le code minier de 2016 qui dans son article 133 affirmait que toute personne physique ou morale qui se livre à des travaux d'exploitations doit les effectuer selon les règles de l'art en garantissant la santé et la sécurité des populations.

c) Les mécanismes mis sur pied pour le respect de l'équilibre environnemental

Tout d'abord, l'entreprise à mise sur pied un camion-citerne pour abattre les poussières présentes sur le site. Dans ce sens, notons que l'environnement est un tout qui inclue beaucoup de paramètres et qui imposent tous le même principe. Le principe ici étant de mettre sur pied des mécanismes pour la réduction de la fréquence de la pollution. Cependant, ces tonnes de poussières en question favorisent une pollution assez avancée de l'air.

Partant dans ce sens, l'entreprise va mettre sur pied un camion-citerne pour l'abattage permanent des poussières présentes sur le site. Ainsi, bien que la pollution zéro soit impossible, il faut noter que le défi pour les différents acteurs qui exploitent les ressources naturelles est d'en réduire au maximum la fréquence. C'est dans cette optique que l'entreprise va mettre sur

par ce système d'arrosage permanent du site. Ceci permet de d'améliorer le taux de potabilité de l'air pour qu'elle soit favorable pour les individus qui la côtoie.

Par ailleurs, l'entreprise a disposé à certains coins de son site des bacs à ordures pour la récupération des ordures. Notons dans ce sens que bon nombre de déchets sont le plus souvent produits sur le site de travail et ce pour diverses raisons. En effet, les employés sont souvent en contact avec les restes de matériaux utilisés n'étant plus utiles et qui demandent alors à être vidanger ; des papiers ; plastiques et biens d'autres.

Notons dans ce sens que leurs déversements en pleine nature seraient susceptibles de causer beaucoup de dommages du point de vue écologique. Comme illustration, ils pourraient au fur et à mesure aller s'entasser dans les cours d'eaux environnants par l'action des vents permanents sur le site et aller ainsi provoquer une eutrophisation. La conséquence de ceci étant l'absence d'une bonne circulation des eaux représentant un impact négatif pour les êtres vivants aquatiques.

C'est alors dans ce sens que l'entreprise va disposer des bacs à ordures à certains recoins de son site pour la récupération des déchets en question. Ceci se suit par une sensibilisation à grande échelle des employés à s'investir dans ce sens. L'objectif ici est de réduire de façon significative le seuil de pollution de l'environnement par les déchets et en réduire ainsi les impacts négatifs sur les êtres vivants qui en sont confrontés.

Elle s'est associée par la même occasion avec certains partenaires qui ne sont nul autre que des organismes spécialisés dans les questions de salubrité. Ceux-ci sont alors en charge de venir récupérer les déchets en question après un certain temps. Nous prenons alors ici comme cas particulier la structure BOCOM affilié à l'entreprise qui effectue le travail en question. Cette action de l'entreprise s'inscrit alors en droite ligne avec le code minier camerounais de 2016 qui affirmait déjà que les exploitations minières et de carrières doivent se livrer à la protection de l'environnement notamment par la diminution des déchets.

De plus, l'entreprise s'est engagée dans une initiative de non-coupe des arbres ; autant dire de conservation au maximum des arbres présents sur le site et pour certains qu'elle aurait trouvés sur place. En effet, il faudrait noter que les arbres jouent un rôle assez important voire indispensable pour l'entretien des bonnes conditions de l'équilibre environnemental. Son intervention s'effectue au niveau de l'air. Ceci dit, leurs feuillages ont une capacité d'absorption des CO₂ et rejet de l'oxygène. C'est alors dire que leurs présences sur une superficie

quelconque viennent par la même occasion réduire le seuil de pollution de l'air en engendrant plus de potabilisation de celui-ci.

C'est alors dans cette lancée que l'entreprise va conserver au maximum les arbres présents sur son site de travail. L'objectif principal ici est de potabiliser au maximum l'air courante pour ainsi rendre son effet positif pour les différents acteurs qui en sont confrontés. Cette action s'inscrit en droite ligne avec le code minier de 2016 qui dans son article 137 qui affirmait que les exploitants miniers et de carrières doivent respecter l'environnement de par la protection de la faune et de la flore.

2- Mécanismes entrepris par RAZEL-BEC pour le respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain

Dans cet ordre d'idées, nous avons consulté Monsieur Yves Nkoume, responsable QHSE RAZEL de Nkometou qui nous renseignait alors sur les mesures que l'entreprise entreprend pour le promouvoir la condition des employés, le bien-être des populations riveraines et le respect de l'équilibre environnemental.

a) Les mécanismes entrepris pour promouvoir la condition des employés

Nous avons soumis des questionnaires à onze employés pris comme échantillons au sein de l'entreprise RAZEL. L'administration de ces questionnaires s'est effectuée de la manière indirecte c'est-à-dire en passant par le responsable QHSE mentionné en amont qui à son tour les a remis auxdits employés. Lesdites mesures de l'entreprise se résument alors sur trois aspects dont le plan social, le plan sanitaire et le plan économique.

a-1) Sur le plan social

Nous notons de prime à bord le fait que l'entreprise affine ces employés à la CNPS. Le but pour l'entreprise ici c'est d'assurer une vie aisée à leurs employés lors de leurs passages à la retraite en ayant un revenu mensuel qui aurait été au préalable prélevé dans leurs indemnités durant leurs temps de travail.

En effet, elle part ici du fait selon lequel la vie de l'employé ne s'arrête pas seulement au travail lorsqu'il est encore actif mais se poursuit au-delà étant alors arrivé à l'âge d'inactivité.

L'employé fera alors face à des besoins d'ordre physiologiques et ceux d'autres natures de la même manière que pendant son exercice. C'est sur cette base que l'entreprise affine tous ces employés à la CNPS pour leur permettre de répondre à ce défi. Ainsi sur les 11 employés questionnés sur la question, nous avons obtenu une moyenne de 100% de réponses confirmant ceci. Cette action de l'entreprise répond alors au besoin du code du travail proposé par Jean-Marie Tchakoua dans son ouvrage susmentionné qui faisait état de ce que toutes les entreprises concernées par le BTP doivent affilier tous leurs employés à la CNPS.

En plus, nous avons la mise sur pied par cette entreprise d'un Centre d'Alphabétisation. En effet, elle part du fait que certains employés présentent ou peuvent présenter à un certain moment des difficultés dans la parole, des insuffisances dans l'écriture ou dans la rédaction d'un document formel ou à tel ou tel niveau de connaissance. Ceci est alors susceptible d'empiéter sur leurs capacités de productivités au travail ou de créer en eux des sentiments de frustrations car pouvant être stigmatisés par leurs semblables.

C'est donc fort de ce constat que l'entreprise a mise sur pied ce centre d'alphabétisation. Le but de cette institution est notamment d'éduquer lesdits employés ; leur fournir assez de connaissance et de capacité à faire mieux que ce qu'ils faisaient au départ. A cet effet, sept employés sur les onze questionnés ont confirmé cette information. Par ailleurs, un employé affirmait déjà que le centre en question est le CDF (Centre de Formation Razel). En outre, un autre employé soulevait aussi que l'un des buts fondamentaux du centre est de leur permettre d'avoir une bonne maîtrise du processus de rédaction d'un rapport ; car celui-ci étant partie intégrante du travail.

Par ailleurs, l'entreprise octroie à tous ses employés un contrat de travail en bonne et due forme. En effet, le but qu'elle recherche est d'abord de certifier le travail et/ou l'appartenance de ses employés chez elle. Il faut noter que sans cela, l'employé serait juste un clandestin au sein de cette entreprise car n'étant pas reconnu officiellement. Elle sait aussi que l'employé sera appelé à suivre une certaine réglementation au travail qui réunit un certain nombre de paramètres. Le but en outre est donc que l'employé soit effectivement au parfum de tous les défis face auxquels il sera confronté au travail pour ne pas s'exercer de façon hasardeuse.

Le contrat de travail lui est donc offert ; document dans lequel il prendra connaissance de ses différentes obligations, ses devoirs, ses interdits, ses droits, ses modalités salariales et autres critères allant dans ce sens. À partir de là, l'employé sera désormais un acteur averti et

pourra mieux s'exercer au travail. Ainsi, les onze employés questionnés au total nous ont donné la confirmation de cette information, soit une moyenne de 100%. A partir de cette action, le code du travail tel que développer par Jean-Marie Tchakoua qui présentait déjà l'octroi d'un contrat de travail comme l'une des mesures les plus fondamentales à respecter.

De plus, l'entreprise à mise sur pied une association sportive qui se réunit après un certain temps. Elle part ici du fait que le travail des employés au quotidien les met régulièrement dans un état de stress. Ils ont alors souvent besoin de s'évader, se distraire afin de se décharger de ce stress et avoir permanemment une aération de l'esprit.

L'auteur Georges Elton Mayo, l'un des piliers de la sociologie du travail aux Etats-Unis affirmait déjà dans ce sens que la prise en compte des besoins des travailleurs au sein de l'entreprise est une indispensabilité pour leurs meilleures productivités. C'est celle-ci qu'il a appelé « *l'effet hawtone* ». À cet effet, neuf employés sur les onze questionnés ont confirmé cette information. Par ailleurs, huit des neuf en question affirment qu'il n'existe qu'une seule association sportive.

En plus, l'entreprise organise de grands évènements entre employés lorsque l'un d'entre eux va déjà en retraite. En effet, lorsqu'un de ses employés est arrivé en fin de service, l'entreprise estime que l'employé en question, durant tout le temps passé chez elle aura contribué grandement et ce d'une manière ou d'une autre à son émergence et sa croissance économique. À cet effet, il devient donc indispensable de lui dire au revoir de la meilleure manière soit-elle. Par ailleurs, elle sait aussi que durant tout le temps passé à travailler, l'employé sortant aura tissé des relations et liens assez forts avec tous ou presque tous les employés qu'il laisse derrière lui.

C'est donc dans cette lancé que l'entreprise va organiser de grands évènements lorsque celui-ci s'apprête à partir. Ceci va donc se matérialisé par l'organisation d'une grande collation en présence de l'employé sortant et le reste des employés. Le but ici étant donc de partager un dernier moment d'ambiance et de fraternité bénéfique pour deux parties. Tout d'abord pour l'employé sortant qui va avec un sentiment de joie et de reconnaissance que l'entreprise aura accordé à son endroit pour tout le travail qu'il aurait alors abattu tout au long de sa carrière professionnelle. Par la suite, au reste des employés encore en activité car leurs permettant de se

distraire afin de se libérer quelque peu de tout le travail et revenir avec un plus d'engouement. Ainsi, tous les onze employés questionnés ont confirmé cette mesure prise par l'entreprise ; soit une moyenne de 100%.

a-2) Sur le plan sanitaire

L'entreprise part ici du fait selon lequel d'une part son rendement est en très grande partie due au travail de ses employés et d'autre part que ce même rendement est très étroitement fonction de leurs états sanitaires au quotidien.

Ainsi, dans cette dynamique d'assurer une bonne santé à ses employés, elle octroie une assurance santé qui couvre les employés à une certaine fréquence. Celui-ci a donc pour but d'alléger les dépenses desdits employés pour l'achat des médicaments en cas d'éventuelle maladie. En effet, ces employés pour la plupart sont régulièrement confrontés à des charges domestiques et défis d'ordre physiologiques dont les soins des enfants et de la grande famille, le paiement des factures mensuelles, la ration alimentaire et leurs propres prises en charge. Ces derniers sont donc susceptibles de développer un certain refus ou hésitation d'aller dans une structure sanitaire se faire soigner en cas de maladie. Ils préfèrent parfois se lancer dans la médecine traditionnelle ou encore dans l'automédication car disant ne pas avoir assez d'argent pour supporter toutes les ordonnances qui leurs seront proposées.

C'est ainsi que l'entreprise va octroyer à ses employés une assurance sanitaire considérable associée à la mise à leurs dispositions des cartes de santé pour atténuer une partie considérable de leurs charges sanitaires. À ceci, la quasi-totalité des employés interrogés ont confirmé le fait qu'ils disposent bel et bien d'une carte santé. Dans ce sens, elle a signé des partenariats avec certaines institutions sanitaires pour accueillir les employés. À cet effet, six employés sur les onze questionnés ont évoqué le Centre médical Lamat.

Par ailleurs, l'entreprise fournit des équipements de protection individuelle à tous ses employés. En effet, elle s'inspire du fait que le travail des employés les met constamment face à différents risques sanitaires. Notons à titre d'illustration les fractures au bras ou au pied, blessures au pied ou à la main, écorchures au genou, choc à la tête et autres maux que ce soit. C'est donc pour cette raison qu'elle va fournir à tous ses employés sur le terrain toutes sortes d'équipements de façon à les protéger ou tout au moins minimiser le seuil d'incident sur le site de travail. Ces équipements sont entre autres les casques, les sécurités, les gangs, les lunettes, les masques. Ainsi, la totalité des employés questionnés nous ont effectivement relayé le fait qu'ils disposent au sein du site de tous les équipements mentionnés en amont.

Le casque a notamment pour but d'empêcher à un employé que ce soit d'avoir un incident à la tête. Les sécurités ont pour but à leurs tours de protéger les chevilles, oreilles et plantes des pieds. Les lunettes et masques ont pour but respectivement de protéger les yeux et la respiration des employés.

De plus, il existe un règlement intérieur qui proscriit formellement aux différents employés de porter des charges lourdes et précisément à plus de 25kg. Ceci est notamment due au fait que lesdits employés sont très souvent confrontés à une grande quantité de travail à livrer dans une certaine marge de temps. Ainsi, ayant pour but de gagner en temps au maximum car tenu par les délais, et surtout avec la pression des livraisons dont ils font face, ils seraient donc naturellement susceptibles de d'augmenter les charges qu'ils portent en longueur de temps pour livrer les travaux à temps.

Cependant, ce mécanisme de fonctionnement pourrait à moyen ou long terme leurs causer des dommages sanitaires. Ils pourraient ainsi être victime de mal de dos ou d'une atteinte à la colonne vertébrale avec pour conséquence les courbatures ou l'incapacité de se tenir debout pendant longtemps. Sur cette base, ladite réglementation vient donc interdire formellement à un quelconque employé de porter une charge de plus de 25kg suivi des sanctions dans les cas éventuels de non-respect de ladite norme. 25kg est donc considérée comme la charge maximale qu'un adulte peut transporter sans tout autant nuire à son état sanitaire.

De plus, notons que le premier paramètre qui concourt à la production des matières finies que l'entreprise met en vente est le processus de tirs de mines. On parle ici des explosions qui débouchent sur la casse des pierres qui s'effectue sur un vaste espace aménager à cet effet appelé « Front de taille ».

Image 2 : Front de taille de l'entreprise RAZEL dans lequel les pierres sont explosées et qui seront par la suite transformées en produits finies



Source : Louis Junior MANDONG, Enquêtes de terrain.

Il s'effectue à cet effet un processus de chargement des pierres obtenues après les tirs en question de l'engin de départ vers le dumper.

Image 3 : Processus de chargement des pierres de la pèle au dumper sur le site de RAZEL



Source : Louis Junior MANDONG, Enquêtes de terrain.

Les pierres ainsi reversées dans le dumper seront par la suite conduites vers leurs lieux de concassage.

Image 4 : Transport des pierres à l'aide du dumper vers leurs lieux de concassages sur le site de RAZEL



Source : Louis Junior MANDONG, Enquêtes de terrain.

Après les transformations des pierres l'on va alors obtenir des matières finies prêtes à la vente.

Image 5 : Gravier prêt à vendre produit à partir des pierres obtenues lors des tirs de mines sur le site de RAZEL.



Source : Louis Junior MANDONG, Enquêtes de terrain.

En effet, en raison du fait que les tirs de mines en question sont des opérations d'une puissance assez élevée de par les vibrations engendrées, les tonnes de poussières produites ainsi que des petites pierres propulsées et donc susceptibles de causer de graves conséquences sanitaires chez un quelconque employés, l'entreprise va alors émettre avant chaque tir des systèmes d'alarmes pour prévenir et ainsi évacuer tout le personnel à une bonne distance du site. Nous pouvons alors citer avons dans ce cas à des vitesses assez grandes.

Dans ce sens, l'entreprise a donc opter de prévenir les employés sur le site du jour et de l'heure supposé du tir afin qu'ils puissent prendre les dispositions qui s'imposent. Un système d'alarme est donc déclenché quelque temps avant le tir à l'issue duquel tous les employés sont maintenus à l'écart et ce à une distance d'au moins 1 kilomètre quelque temps avant le tir. Par ailleurs, du fait des poussières constantes, l'entreprise à mise sur pied un camion-citerne. Celui-ci a ainsi pour objectif principal d'abattre au maximum lesdites poussières et ainsi épargner ces employés de toutes formes de contaminations.

Il existe en plus des panneaux que l'entreprise à installer un peu partout sur le site pour prévenir les différents employés à ne pas s'y prendre de telle ou telle autre manière sur le site pour éviter les éventuels accidents. Ceci vient donc canaliser les différentes actions qu'ils entreprennent ou souhaiteraient entreprendre sur le site ; les différentes conceptions d'engins, les marches qu'ils effectuent sur le site et autres dans un canevas bien précis.

Image 6 : Panneau installés par l'entreprise RAZEL sur son site proscrivant à tout employé de se baigner dans les eaux environnantes pour sauvegarder son bien-être.



Source : Louis Junior MANDONG, Enquêtes de terrain.

Image 7 : Panneaux installés par l'entreprise RAZEL sur son site mettant en garde les employés sur les risques de noyades qui pourraient survenir en cas d'amusement avec les sources d'eaux avoisinantes



Source : Louis Junior MANDONG, Enquêtes de terrain.

Par ailleurs, l'entreprise a mise sur pied une infirmerie sur son site qui est opérationnelle durant toute la journée de service. Son objectif ici est de donner rapidement les premiers soins à un quelconque employé en cas d'éventuel incident ou accident de travail.

Notons à ce niveau que le travail de terrain nécessite pour certains l'usage des gros engins et autres outils pour des finalités désirées. Ceux-ci regroupent très souvent un ensemble de règles qui devraient alors impérativement être respectées pour se maintenir à l'abri de tout éventuel accident de travail. Par ailleurs, il existe également sur le site de grosses machines produisant un degré de chauffage assez élevé. Tout comme le premier cas, elles aussi disposent d'un certain nombre de mesures indispensables qu'elles imposent pour le bien-être de celui qui en utilise. Cependant, u-égard du fait qu'il existe très souvent des petits moments de déconcentration pour une raison ou pour une autre, il peut alors arriver que l'employé en question soit blessé au cours de l'exécution de sa tâche et ce malgré les EPI que l'employé en question peut avoir sur lui.

En outre, il peut aussi arriver qu'un quelconque employé développe subitement un malaise de quelque nature soit-t-elle en plein travail n'ayant pas forcément trait au travail proprement dit.

C'est donc fort de tous ces paramètres que l'entreprise a disposé au sein même de son site une infirmerie équipée en matériaux de premiers soins. Ceci est donc pour prendre en

charge de façon rapide un employé qui aurait été victime d'un accident de travail. L'objectif ici est d'atténuer la douleur, permettre à l'employé de se reprendre un tout petit peu et lui donner la possibilité soit de continuer son travail si l'incident en question n'était pas aussi grave ou alors d'aller vers une structure sanitaire plus spécialisée si le cas est plus sérieux. Toujours est-il que le but est de remonter de prime à bord l'employé venant.

Image 8 : Infirmerie équipée en matériaux de premiers soins mise sur pied par l'entreprise RAZEL sur son site pour administrer les premiers soins aux employés éventuellement victimes d'accidents de travail.



Source : Louis Junior MANDONG, Enquêtes de terrain.

Toutes ces mesures mises sur pied par l'entreprise pour la promotion de la bonne santé et la sécurité des employés s'inscrivent en droite ligne avec deux réglementations nationales. Tout d'abord, nous avons le code minier de 2016 qui dans son article 133 affirmait que toute personne physique ou morale qui se livre à des travaux d'exploitations doit les effectuer selon les règles de l'art en assurant la santé et la sécurité des travailleurs. De plus, nous avons le code du travail camerounais proposé par Jean-Marie Tchakoua à la page 89 de son ouvrage susmentionné qui faisait état de ce que l'employeur se doit d'assurer la santé et la sécurité du travailleur.

a-3) Sur le plan économique

Tout d'abord, il y a la distribution des primes de travail aux employés qui se démarquent par leurs bons travaux au quotidien. Il s'agit non seulement de donner plus d'envi de travail aux employés concernés mais aussi de nourrir ce même envi aux autres employés.

Abraham Maslow dans l'élaboration de sa théorie des besoins et des motivations révélait déjà le fait que le travailleur manifeste des besoins au sein de son travail dont il est indispensable pour la structure qui l'emploi d'observer et respecter. Le respect de ce principe par l'entreprise est donc pour cet auteur un facteur déterminant de la bonne productivité de l'employé. Il aurait ainsi élaboré une pyramide des besoins dans ce sens. Parmi ceux-ci, nous avons le besoin d'estime qui signifie que l'employé a besoin qu'on le reconnaisse et qu'on encourage son travail au sein de sa structure.

En effet, sur les onze employés questionnés au total, sept ont effectivement relayé l'information selon laquelle il existait bel et bien des primes pour les employés qui se démarquent au travail. Lesdites primes sont de natures différentes en fonction des défis à réaliser.

Nous avons par exemple ici la prime de zéro accident. Il s'agit d'une prime qui est distribué tous les six mois à tous les employés n'ayant enregistré aucun accident d'une quelconque nature que ce soit au cours de cette période. Celle-ci est donc évaluée à 20.000FCFA pour les employés concernés.

Par ailleurs, nous avons la prime d'entretien. Elle est de 60.000FCFA pour les conducteurs de véhicules légers et de 30.000FCFA pour ceux des véhicules poids lourds. Elle est distribuée après une période de trois mois.

Il s'agit donc ici d'une récompense adressée à tous ses employés responsables des véhicules concernés pour les avoir bien entretenus au cours de la période considérée. Plus précisément, si le véhicule n'a eu aucun accident ni autre endommagement que ce soit. Ceci est notamment lié au respect scrupuleux par ces employés des normes et règlements conçus par la hiérarchie en vigueur.

Ainsi, les employés qui bénéficient de toutes ses primes sont donc conviés à continuer dans ce sens en respectant davantage toutes les réglementations établies. Les autres employés sont aussi appelés par cette action de l'entreprise à emprunter le même train.

En plus, il existe des primes de fin d'année pour tous les employés. L'entreprise part ici du fait que la fin d'année est généralement une période où l'on fait le bilan général du travail annuel écoulé qui se solde ainsi par une atteinte ou pas des objectifs tels que fixés au départ. Ainsi, l'atteinte des objectifs annuels est donc reconnue par ce travail conjoint de tous les employés du plus petit au plus grand et ce à tous secteurs d'activité confondus.

Il devient donc important pour elle de récompenser tous ses employés pour tout le travail abattu au cours de l'année. Ceci est notamment dans le but de donner un sentiment de satisfaction auxdits employés quant à la reconnaissance de leurs travaux ; cela étant aussi partie intégrante des besoins que l'employé manifeste au sein de son travail.

Dans cette même lancée, l'entreprise octroie des primes aux employés lors des événements festifs. Ces événements étant reconnus comme des occasions au sein desquelles ces derniers nourrissent le besoin de se distraire et s'amuser avec leurs collègues ou leurs familles.

Les primes leur sont donc distribuées pour leur permettre d'assurer les besoins en question. A ce niveau, tous les employés questionnés nous ont confirmé cette mesure prise par l'entreprise ; soit une fréquence de 100%. Ces derniers affirmaient en outre que Nos enquêtés nous ont alors renseigné sur le fait que lesdites primes reçues concernent généralement les occasions comme la fête du 1^{er} Mai ; du 25 Décembre ; du 1^{er} Janvier et du 31 Décembre.

De plus, l'entreprise paye les heures supplémentaires que les employés effectuent au quotidien sur le travail. Sur cette question, neuf employés sur les onze questionnés nous ont donné confirmation de cette information. Par ailleurs, ces mêmes employés questionnés nous ont fait savoir que lesdites indemnités sont reversées dans leurs comptes bancaires par virements.

En effet, lesdites heures supplémentaires, sur la base des mêmes renseignements de nos enquêtés interviennent généralement lorsque la production va au-delà du seuil normal habituel. Ainsi, pour ne pas surexploiter ces employés, l'entreprise va donc sommer toutes ces heures reconnues et leur restituer sous-forme économique.

Par ailleurs, il faut noter que l'entreprise attribue à certains de ces employés des primes pour l'épanouissement de leurs enfants lors des occasions de fêtes. Il s'agit ici par exemple de l'achat des jouets, vêtements et autres.

Ces primes en question couvrent le total des achats effectués à un certain pourcentage. Sur cette question, quatre des onze employés questionnés nous ont approuvé effectivement

cette mesure prise par l'entreprise. A cet effet, un employé parmi ceux-ci nous faisait déjà savoir que les primes dont il est question viennent couvrir le total de dépenses de 30%. C'est donc dire que si la facture totale des achats doit faire 100.000f, l'employés ne payera que 70.000f.

b) Les mécanismes entrepris pour le bien-être des populations riveraines

Les mesures prises à cet effet s'étendent sur trois aspects fondamentaux dont la dimension sanitaire, sociale et infrastructurelle.

b-1) Sur le plan sanitaire

L'entreprise part ici du fait qu'aussi bien les employés de terrain sont confrontés aux différentes formes de pollutions produites, aussi bien les populations hôtes le sont aussi. En effet, comme nous l'avons soulevé à suffisance en amont, les processus de tirs de mines sont des actions qui émettent une fréquence assez élevée de poussière. Celles-ci se propagent alors à des distances assez longues et en plus mettent un certain temps à se dissiper.

Ainsi, à l'opposé des employés de terrain qui eux au moins disposent de certains équipements qui les épargnent à une certaine fréquence des risques extérieurs, les populations riveraines eux n'en disposent généralement pas car s'occupant généralement à vaquer à leurs occupations journalières (travaux champêtres ; visites ; palabes du quartier et autres). Ceci dit, ils sont donc très exposés au contact direct de ces poussières.

De ce contact peuvent donc en ressortir de grands dommages sanitaires. Notons par exemple ici les déficits cardiovasculaires, le rhume, le coulement des yeux associés à une baisse de la vue à court, moyen ou long terme.

C'est donc fort de ce constat que l'entreprise en mise en exercice un camion-citerne dont le but principal est d'étouffer rapidement les poussières produites en permanence ou tout au moins en réduire la fréquence. Par ceci, elle veut donc baisser largement le risque pour lesdites populations hôtes d'être victimes d'une quelconque infection sanitaire du fait de l'absorption des poussières en question. L'espérance sanitaire ici pourra donc se voir prolonger sachant que la santé d'une population est un élément indispensable pour le développement de la société.

Par ailleurs, l'entreprise émet des systèmes d'alarmes à chaque fois avant les tirs de mines. La réalité ici est qu'une fréquence non négligeable de ces individus effectuent le plus souvent leurs activités quotidiennes ou tout au moins la majeure partie de celles-ci à proximité des sites d'exploitations. Nous prenons comme exemple phare les travaux champêtres

auxquelles plus d'une personne se livre chaque jour. En plus, il existe toujours des curieux qui nourrissent de façon incessante le désir de se placer à forte proximité du site pour en avoir une vue d'ensemble ou partielle pour observer les activités qui s'y déroulent.

Sur ce, ils sont donc naturellement exposés aux différents risques que peuvent produire les tirs de mines. Ainsi, on pourrait y enregistrer de pertes en vies humaines si le choc lié à l'encaissement aurait été assez violente ; les évanouissements ; l'endommagement d'un quelconque membre corporel et autre. Ceci pourrait donc occasionner une discorde entre l'entreprise en question et lesdites populations riveraines.

De ce constat, l'entreprise a donc développée un mécanisme d'émission d'alarme quelque temps avant les tirs en question pour prévenir les riverains de s'éloigner de leurs habitats quotidiens. Il s'agit principalement d'un déclenchement de trois coups d'alarmes pour effectivement les prévenir dans ce sens ; puis un dernier coup de sirène est émis leurs faisant signe de la fin du processus et donc de la possibilité pour eux de revenir à leurs habitats.

Tous ces mécanismes mis sur pied par l'entreprise s'inscrivent alors en droite ligne avec le code minier de 2016⁶² qui faisait état de ce que toute personne physique ou morale qui se livre à des travaux d'exploitations minières se doivent de les effectuer suivant les règles de l'art en assurant la santé et la sécurité des populations.

b-2) Sur le plan social

L'entreprise octroie des repas à chaque fin d'année à ses populations riveraines. En effet, elle part ici de deux constats. D'une part, elle sait que les populations hôtes sont toujours exposés à des pollutions et ce en dépit de tous leurs efforts. D'autre part, le terrain qu'elle exploite appartenait déjà à quelqu'un ou à une communauté bien précise qui le leur a cédé. Elle devrait alors développer des actions en guise de remerciement auxdites populations. En plus, il s'agit pour l'entreprise d'aller au-delà de la simple relation vente-achat de terrain pour construire un lien beaucoup plus fort.

Emile DURKHEIM⁶³ réfléchissait déjà dans ses travaux sur la question du « *lien social* ». Il s'interrogeait alors sur les conditions de renforcement de ce lien en prenant pour illustration la religion qui selon lui est un facteur de cohésion sociale, une instance de

62. Code minier camerounais 2016, Article 113.

63. Emile Durkheim, *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris, PUF, 1912.

socialisation car conduisant à une véritable « *Une unité de conscience collective* » entre les individus qui y adhèrent.

Sur ce fait, l'entreprise va donc offrir des repas à chaque fin d'année à ses populations hôtes. Il s'agit notamment des repas à titres symboliques dont des bœufs et autres. Monsieur Jean-Jacques Nkoumou, chef de de troisième degré de la localité nous confirmait déjà cette action de l'entreprise en affirmant que celle-ci octroie deux bœufs chaque fin d'années aux populations les plus proches de son site en passant naturellement par leurs représentants.

En plus, l'entreprise a employé certains jeunes de la localité. Notons sur cette question que l'un des problèmes principaux auquel chaque société fait face le phénomène chômage. C'est d'ailleurs l'une des raisons principales pour lesquelles une société quelconque accepte souvent l'implantation d'une entreprise sur ces terres.

Ce phénomène de chômage en question réduit considérablement les chances d'épargnes et d'investissement dans les activités génératrices de revenus (AGR) u-égard du pouvoir d'achat faible que l'on enregistre. Ceci rend donc très difficile le développement économique de ladite région. En plus, le phénomène en question vient réduire le taux de PIB/habitant et donc réduit le taux de développement humain qui est fortement marqué par ce critère.

En outre, ce phénomène de chômage engendre d'autres conséquences parallèles à l'instar de l'augmentation des taux de banditisme et de terrorisme ; d'où le rapport la Banque Mondiale de 2011 susmentionné. En plus, ce même chômage en question est l'un des facteurs déterminants de la fuite de cerveaux dont ces localités sont victimes. .

Nous parlons ici du fait que certains d'entre ces jeunes prennent souvent l'initiative de s'en aller vers d'autres métropoles pour chercher la vie, car motivé par le manque d'emplois au sein de leur communauté de base.

C'est donc dans ce canevas que l'entreprise va recruter des jeunes au sein même de la localité qui l'accueil. Ceci permettrait donc une baisse du taux de chômage et par la même occasion l'amélioration du PIB/habitants, la baisse de la fréquence de fuite de cerveau ainsi qu'une régression du taux de prolifération de groupes délinquants. Monsieur Jean-Jacques

NKOUMOU susmentionné nous signifiait déjà à titre d'illustration que l'entreprise avait recruté dès ses débuts un riverain dont le père disposait d'une bonne partie de la terre qu'elle occupe aujourd'hui.

Toutes ces mesures ainsi adoptées par l'entreprise pour assurer le bien-être de ses riverains entre alors en droite ligne avec le code minier de 2016 qui dans son article 116 affirmait déjà que les propriétaires fonciers ayant été victimes d'expropriations pour cause d'exploitation doivent bénéficier d'indemnités. Celles-ci pouvant alors se matérialiser de diverses manières.

b-3) Sur le plan infrastructurel

L'entreprise part du fait que les différentes populations environnantes du site nourrissent de façon quotidienne certains besoins qui relèvent parfois du plan vital. Il lui incombe alors de les satisfaire dans la mesure du possible ; ceci s'inscrivant dans le même canevas de garder de bons liens avec celles-ci.

L'un des besoins en question est donc le plan éducatif. Ceci dit, les enfants de localité nécessitent d'être éduqués au même que d'autres. Ceci étant alors pour devenir plus tard des éléments véritablement actifs et importants dans le processus de développement de la localité en particulier et de la nation en général.

C'est donc fort de ce constat que l'entreprise a créé une école maternelle pour les petits enfants de la localité. Ceci étant aussi en partie pour leur donner la possibilité d'aller à l'école à une distance proche. A cet effet, Monsieur Jean-Jacques NKOU MOU nous a effectivement confirmé cette mesure prise par l'entreprise.

Image 9 : École maternelle construite par l'entreprise RAZEL pour faciliter l'accès à l'éducation des enfants de la localité



Source : Louis Junior MANDONG, Enquêtes de terrain.

Toutes ces mesures ainsi adoptées par l'entreprise autant sur le plan social qu'infrastructuel entrent une fois de plus en droite ligne avec le même article 116 du code minier de 2016 qui demande à ces exploitants miniers de faire bénéficier aux riverains des indemnités.

c) Les mécanismes mis en œuvre pour le respect de l'équilibre environnementale

De prime à bord, l'entreprise a établie une initiative de non-coupe des arbres et de plants des arbres. En effet, comme souligner plus haut les feuillages des arbres par le billet de la photosynthèse naturelle ont une capacité d'absorption des gaz carboniques et rejet de l'oxygène. Cet oxygène est donc un indispensable pour le bien-être des individus à proximité.

Dès lors, leurs non-existences favoriseraient à cet effet une fréquence élevé des taux de CO2 et autres gaz à effet de serre dans l'air ; or ceux-ci sont essentiellement des gaz polluants. C'est ainsi qu'on aboutirait donc à un phénomène de pollution de l'air à court, moyen ou long terme du fait de tous les travaux que l'entreprise émet au quotidien, d'où les troubles de l'ordre environnemental. Ceci pourrait donc naturellement avoir des conséquences nocives sur ces mêmes individus.

C'est donc fort de cette réalité que l'entreprise a opter pour des plantations d'arbres et/ou à la conservation au maximum des arbres présents sur le site. Ceci dit, elle ne va couper les arbres que dans la seule mesure d'un impératif absolu.

Ce mécanisme vient donc ici potabiliser l'air ou tout au moins réduire très considérablement les taux de pollutions de l'air par les gaz toxiques. Ceci va donc permettre à ce que les individus directement proches des sites d'exploitations soient permanemment en contact avec un air plus ou moins sain. Par ce principe, ces derniers verront leurs états de santé plus ou moins améliorer.

Image 10 : Arbres ayant été conservés par l'entreprise RAZEL à certains recoins de son site pour accroître la potabilisation de l'air



Source : Louis Junior MANDONG, Enquêtes de terrain.

Cette action de l'entreprise s'inscrit alors en droite ligne avec le code minier de 2016 qui dans son article 137 invitait déjà les exploitants miniers et de carrières à respecter l'environnement notamment par la protection de la flore.

En outre, l'entreprise établie des partenariats avec certains organismes spécialisés dans le domaine de la salubrité pour le ramassage des déchets sur son site. En effet, les différentes

Cependant, leurs déversements en pleine nature engendrent à cet effet la pollution de l'environnement. Ceci est notamment dû au fait que certains d'entre ces déchets ne sont pas biodégradables. Leurs conceptions dans les eaux par le billet des vents seraient alors susceptibles de provoquer les stagnations des eaux et donc l'eutrophisation nocives pour les espèces aquatiques.

C'est dans ce cadre que l'entreprise s'est affilié avec des organismes spécialisés dans le domaine de la salubrité. Ainsi, après avoir au préalable collecté les déchets et rangé par contenants en fonction des types de déchets, lesdites structures vont passer après un certain temps pour le ramassage et le transport des déchets en question pour des endroits appropriés.

Nous avons à cet effet l'entreprise SECA qui est une branche d'HYSACAM qui s'occupe du ramassage et du transport sur le site des déchets ménagers et les entreprises GMC et BOCAM qui s'occupent du ramassage et du transport des déchets solides tels que les chiffons, tissus et autres.

Image 11 : Bacs à ordure ayants été installés par l'entreprise RAZEL à certains coins de son site pour le recueillement des déchets en fonction de leurs natures et leurs transports au moment approprier



Source : Louis Junior MANDONG, Enquêtes de terrain.

Dans ce même contexte de salubrité, l'entreprise a mise sur pied un règlement intérieur qui proscrit formellement aux employés de déverser les déchets à l'air libre car ceux-ci étant

régulièrement en possession d'objets souillés ou abîmés dont la prochaine destination serait la poubelle. Il s'agit ici du volet « Discipline au travail ».

Ledit règlement les invite donc à ranger leurs aux endroits indiqués en fonction de leurs natures pour leurs transports au moment venu par les structures compétentes telles que susmentionnées. Le règlement en question est donc associé à différentes sanctions en cas de déviance de ladite norme.

Toujours restant dans ce même principe, il est interdit aux employés de manger et/ou boire au sein du site. Ceci est notamment due au fait qu'en consommant sur le site, le réflexe immédiat pourrait être de balancer les déchets à l'air libre en cas d'appel brusque ou d'un quelconque signal.

Toutes ces mesures liées à la salubrité répondent alors au besoin du code minier de 2016 qui dans son article 137 invitait déjà les exploitants miniers et de carrières à respecter l'environnement notamment par la diminution des déchets.

CHAPITRE II :
INSUFFISANCES DE GRACAM ET RAZEL-BEC RELATIVEMENT A
LEURS DEFIS DU RESPECT DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ
SOCIALE DES ENTREPRISES SUR LE TERRAIN

Ce deuxième chapitre de notre recherche vient mettre en réserve deux chapitres portant respectivement sur les insuffisances de GRACAM et RAZEL-BEC dans leurs défis à chacun du respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain.

Le **premier moment** porte alors sur les insuffisances de GRACAM relativement à son défi du respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain. Il s'agit alors de ressortir les différentes limites que cette entreprise observe dans son déploiement sur le terrain. Les insuffisances en question qui viennent alors s'accrocher aux différentes difficultés que rencontre cette entreprise dans son déploiement au quotidien sur le terrain ; et ce autant au niveau des employés, des populations riveraines et de l'espace naturel. La réalité dans ce contexte de réflexion étant alors que les entreprises en général et donc la GRACAM ne saurait couvrir à 100% les défis qui les incombent dans la description de ce principe de la responsabilité sociale des entreprises. Ceci se justifiant par le fait qu'elle serait parfois confrontée à certaines entraves de quelques natures soit-t-elles.

Le **deuxième moment** de ce chapitre quant à lui vient mettre en relief les insuffisances de RAZEL-BEC relativement à son défi du respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain. Elle vient alors reprendre les mêmes schémas de réflexions que l'entreprise GRACAM.

I- INSUFFISANCES DE GRACAM RELATIVEMENT A SON DEFIS DU RESPECT DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES SUR LE TERRAIN

Ce canevas de réflexion concerne autant les employés, les populations hôtes que l'espace naturel. Ainsi, au niveau des employés et de l'espace naturel, nous allons décrire en amont les difficultés face auxquelles ces deux entreprises sont régulièrement confrontées pour déboucher sur les limites en question qui seraient alors l'aboutissement de ce premier cas de figure.

Au niveau des populations riveraines, nous décrirons en amont les plaintes de ces derniers traduisant ainsi lesdites limites de ces entreprises pour déboucher sur certaines des

difficultés dont ces entreprises sont victimes avec leurs riverains ; lesquelles seraient alors d'une part explicative de ces dommages sur ces derniers.

1- Au niveau des employés

a) Les difficultés rencontrées

Madame Kouban Geneviève la responsable des ressources humaines précédemment mentionnée nous aurait fait état de ce que l'un des phénomènes auquel l'entreprise serait régulièrement confrontée serait l'insatisfaction dont beaucoup d'entre les employés font le plus souvent preuve. Ceci est notamment à l'endroit de toutes les actions et mécanismes mis en œuvre par la haute hiérarchie pour l'amélioration de leurs conditions de travail au quotidien.

Il s'agit alors ici du fait que certains d'entre ces derniers estimeraient que les actions mises sur pied par la haute hiérarchie pour leurs bénéfices au quotidien ne cadrent pas avec leurs attentes réelles ou sont insuffisants au regard de la représentation qu'ils se font d'eux-mêmes et de l'entreprise. C'est donc dire qu'ils sont plus ou moins dans une logique de réclamation d'une « *Cité idéale* » au sens du philosophe Platon⁶⁴.

Par ailleurs, la même responsable des ressources humaines en question nous faisait également savoir que l'autre difficultés dont l'entreprise fait le plus souvent face est qu'une certaine fréquence d'employés fait souvent preuve de silence constant relativement aux situations qu'ils vivent au quotidien.

Il faudrait noter à cet effet qu'il pourrait arriver que certains employés, pour des raisons ou pour d'autres soient confrontés à certaines situations qui les plongent dans des soucis et parfois d'énormes soucis. Les soucis en question peuvent être due au fait soit du travail soit en dehors du travail. Dans le cadre du travail, nous parlons ici des phénomènes comme les frustrations avec certains des collègues, l'incompréhension avec la hiérarchie, les frustrations dans le cadre du travail précis du terrain. Hors du travail, nous pouvons illustrer avec les phénomènes comme les contraintes familiales, les soucis financiers, les frustrations avec les groupes de paires d'appartenances. Tous ceci serait alors très susceptibles d'empiéter sur leurs bonnes productivités au travail et donc sur le meilleur rendement de l'entreprise en général si

64. Platon, *La République*, Paris, Fayard, Collection Ouverture, 2012.

l'on part du fait que chaque employé est un maillon qui constitue la chaîne de rendement de toute l'entreprise.

De ce fait, l'idéal tel que prévu par l'entreprise voudrait que les employés en question qui se retrouvent dans ces cas pour l'une des raisons susmentionnées viennent les exposer auprès de la hiérarchie concernée pour recevoir auprès de celle-ci d'éventuels conseils ou conduites à tenir à même de les apaiser et donc booster leurs productivités. Sur cette question, Madame Leumako Jeannette épouse Nongni à la page 63 de sa thèse de doctorat mentionnée plus haut faisait intervenir l'auteur Suzane SAVEY pour qui « *Les cohésions des hommes entre eux et des hommes avec les lieux seraient des supports actifs du développement local* ».

Cependant, le fait pour les employés concernés de rester dans leurs enclos et donc de ne pas exprimer les frustrations donc ils sont souvent victimes ne donne pas assez de visibilité à la hiérarchie sur les domaines sur lesquels elle doit insister pour une meilleure condition de ses employés au travail. C'est donc dire que la hiérarchie en vigueur n'a véritablement pas la parfaite maîtrise des points sensibles qui touchent directement à la vie des employés.

b) Les limites proprement dites

Il faudrait noter à ce niveau que l'accomplissement de la mission de l'entreprise dans ce défi de promotion de la bonne condition des employés devrait logiquement déboucher sur une satisfaction et/ou un épanouissement plus ou moins avancé de tous ou du moins de la majorité des employés au travail. Cependant, ces critiques réguliers dont expriment certains des employés comme nous l'avons décrit dans la première difficulté vient alors traduire naturellement les insuffisances de l'entreprise car ne lui donnant pas une bonne image extérieure.⁶⁴

De plus, ce silence qu'expriment certains des employés tel que présenter au niveau de la deuxième difficulté expose ainsi la haute hiérarchie à des limites car elle n'a véritablement pas une bonne visibilité des domaines sur lesquels il faudrait insister. Ceci serait à cet effet l'une des causes déterminantes de cet insatisfaction que certains des employés expriment au quotidien car leurs propres silences ne contribuent pas à leurs avantages ; c'est-à-dire ne permet pas à l'autorité en place d'agir avec efficacité. C'est donc dire que si dorénavant ils venaient à s'ouvrir et exposer leurs conditions auprès de la hiérarchie, il y aurait de fortes chances que des

actions plus pragmatiques soient prises à leurs profits. Ils pourront alors être plus épanouies au travail et sur ce accroître leurs capacités de productivités.

2- Au niveau des populations riveraines

a) Les plaintes des populations riveraines

Dans ce canevas, notons que certaines des populations vivantes à proximité du site de GRACAM expriment des plaintes quotidiennes qui laissent entrevoir les failles et/ou défauts d'actions que l'entreprise fait transparaître dans son défi d'assurance du bien-être des populations riveraines tel que décrite dans le principe de la responsabilité sociale des entreprises. Lesdits mécontentements dont on parle ici concerne autant le plan de la satisfaction des besoins que celui de la santé. Les populations ainsi pris comme échantillon sont en effet madame Danny ; madame Joséphine ; monsieur Essome Jean ; monsieur Onguéné Yannick Eric et madame Tsafack Mirabelle.

Ainsi, sur le plan de la satisfaction des besoins lesdits enquêtés faisaient déjà état de ce que l'entreprise ne construit pas assez d'édifices favorables pour leurs bien-être au quotidien ; ceci est notamment en dehors du forage qu'elle leurs aurait offerte telle que sus présenter. A titre d'illustration, ils ne disposent par exemple pas, venant de l'entreprise qui exerce à leurs proximités d'une école pour la bonne éducation de leurs enfants afin d'en faire de nobles citoyens au lendemain ; d'un centre de santé/dispensaire pour leurs apporter rapidement les premiers soins en cas de soucis sanitaires de quelque sorte soit-t-elle.

De plus, ces derniers soulevaient aussi le fait selon lequel l'entreprise ne les consulte pas dans son fonctionnement en général pour dire qu'elle s'en passe de leurs opinions pour tel ou tel autre projet qu'elle entreprend ; elle ne prend pas en considération toutes leurs revendications ; elle ne goudronne pas les différentes routes dont utilisent quotidiennement les populations ; elle n'octroie pas des agrégats aux différentes populations à même de les aider dans leurs activités au quotidien.

Sur le plan de la santé, l'essentiel des plaintes qu'expriment ces mêmes riverains questionnés et sus présentés sont liées au fait qu'ils sont quotidiennement en proie à une fréquence très élevée de poussières du fait des différents travaux auxquels se livrent l'entreprise ; lesquelles poussières les exposent à des crises sanitaires comme le rhume et autres

et polluent leurs domiciles. On parle alors ici des activités comme les tirs de mines, la circulation régulière des gros engins pour telle ou telle autre mission. Par ailleurs, ils sont aussi exposés au quotidien aux les phénomènes de vibrations et secousses du fait de ces mêmes processus de tirs de mine ; des mauvaises odeurs qui s'en dégagent.

b) Les difficultés rencontrées

Cependant, il faut noter que la responsable des ressources humaines de l'entreprise GRACAM en question nous aurait révélé le fait selon lequel la principale difficulté face à laquelle l'entreprise en question est confrontée sur le plan de ses populations riveraines est la croissance démographique.

Cet accroissement démographique comme nous le mentionnions déjà se définit par l'évolution en taille de la population qui entoure le périmètre de travail de l'entreprise. Ce phénomène social qui se présente par ailleurs comme une caractéristique majeure de toutes formes de sociétés a naturellement des facteurs déterminants dont il est important de relever. Jacques Pokam Wadja Kemajou⁶⁵ affirmait déjà que : « *L'évolution de la population dépend de trois facteurs essentiels : la fécondité, la mortalité et les migrations* ».

Dans cet ordre d'idée, comprendre la cause de ce phénomène nous amène à interroger deux critères essentiels à savoir la fécondité et les migrations que nous matérialisons davantage à travers le phénomène d'exode rural. Nous allons ainsi confronter ces deux réalités autant en ville qu'en campagne.

En zone urbaine, la fécondité est une réalité bien présente et donc qui caractérise les populations proches du site de l'entreprise. Elle marque alors déjà la croissance en taille de la population à court, moyen ou long terme.

Sur le plan rural, notons que les campagnes sont généralement perçues comme des cadres sociaux porteurs de traditions. C'est alors dire que c'est au sein de ces milieux que sont produites, diffusées et véhiculées la culture telle qu'elle est léguée par les ascendants au fil du temps.⁶⁶

Ainsi, l'un des paramètres caractéristiques de cette culture dans notre réalité africaine précisée est que l'enfant est une richesse ; autant dire un moyen de marquer son existence et la

65. Jacques Pokam Wadja Kemajou, Rapport de synthèse : « *Pression démographique et dégradation de l'environnement dans une région forestière du Sud-Cameroun : Le cas du Mounjo* », Programme de petites subventions de l'UEPA, numéro 29 – 1998, Institut National de la Cartographie (INC), Page 7.

pérenniser au fil du temps. Hurbert Gérard et Victor Piché⁶⁶ affirmait déjà que dans les sociétés traditionnelles :

« La place de l'enfant est centrale, non pas parce qu'il constitue une force de travail d'appoint ou assiste les parents âgés, mais parce qu'il est indispensable à la continuité du groupe, continuité biologique, mais aussi continuité de la culture instituée ».

Ceci explique alors la fréquence élevée de naissance au sein de ces zones rurales. Monsieur Boumso Bahanag André Marie⁶⁷ dans son mémoire de Maîtrise en Sociologie expliquait dans ce sens que : *« Le Cameroun a connu au seuil de son indépendance et quelques années plus tard un natalisme qui encourageait la croissance de sa population ».*

Par ailleurs, il est aussi important de noter que parmi toutes les différentes représentations telles que socialement construites au sein desdites zones rurales, nous avons le fait que la ville est le lieu par excellence où l'on peut effectivement réussir. Il s'agit alors d'un cadre social réputé comme celui qui offre assez d'opportunités d'ouvrir et développer sa petite activité et de vivre selon son aise.

Cette conception des choses se renforce encore davantage au travers d'un certains nombres de phénomènes dont nous pouvons en retenir deux principaux. Tout d'abord, il y a cette avancée de la modernité avec l'arrivée au sein des campagnes des objets comme la télévision. Celle-ci présente alors le plus souvent des images reluisantes de certains recoins de la cité ; ce qui donne l'envi à plus d'un d'y aller se loger.

En plus, nous notons aussi certains d'entre ces jeunes natifs de telle ou telle autre campagne qui décident souvent de s'y rendre soit pour une petite visite de courtoisie ou alors en guise de vacances. Ces derniers promènent alors généralement avec eux certains objets de valeurs dont les montres, vêtements, chaussures, et autre appareil sophistiqué ; ce qui nourrit encore davantage au sein de bon nombre de ces jeunes l'envi d'aller tenter leurs chances.

66. Hurbert Gerard & Victor Piche, *La sociologie des populations*. Montréal, Presse Universitaire de Montréal, 1995, Page 140.

67. André Marie Boumso Bahanag : *« Politiques démographiques, traditions natalistes et développement durable au Cameroun »*, Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2002-2003, Page 25.

Fort de cette réalité, on va alors aboutir à moyen ou long terme ; et ce en plus du taux de fécondité déjà non-négligeable au sein des zones urbaines à un exode rural à proportion considérable.

Il s'agit alors ici du déplacement massif des personnes des campagnes vers les villes et donc au sein des périmètres proches du site de l'entreprise à la recherche du mieux vivre. A cet effet, Madame Ngo Bayiha Sidonie Thérèse⁶⁸ dans son mémoire de Maîtrise en Sociologie affirmait déjà que : « *L'une des principale cause de la croissance démographique de Yaoundé est le phénomène de migration* ».

Il faudrait par ailleurs noter que cet exode rural provient des individus d'horizons sociaux divers. Madame Zobo Berthe Ephigénie⁶⁹ dans son mémoire de maîtrise en Sociologie nous renseignait alors sur le fait que : « *La société urbaine se caractérise par son hétérogénéité. Les individus provenant des tribus diverses cohabitent dans un même environnement* ».

Cet état des choses vient alors traduire la croissance démographique très rapide qui caractérise les différentes populations proches du site de l'entreprise et naturellement face à laquelle celle-ci est confrontée.

Dès lors, notons aussi que cette évolution en taille de la population donne lieu à des besoins pressants parmi lesquels le logement. Celui-ci faisant partie des besoins vitaux qui caractérise une quelconque population. Il s'agira alors d'aménager des espaces propres à la construction et donc au logement. Or, cette avancée de plus en plus des construction finit par se rapprocher à court, moyen ou long terme de l'espace de l'entreprise. C'est donc ainsi que l'entreprise voit son espace de travail empiéter de très près par lesdites populations.

c) Les limites proprement dites

Nous notons à ce niveau que cette très forte proximité des populations au site de l'entreprise augmente naturellement leurs fréquences de vulnérabilités face aux risques que les différentes activités qui y sont entrepris au quotidien produisent. Cet état des choses se présente alors comme l'une des causes fondamentales de tous les désagréments d'ordres sanitaires que subissent lesdites populations hôtes telles que décrites en amont.

68. NGO BAYIHA Sidonie Thérèse, « *Croissance démographique et besoins en matière de logements : Le cas de la ville de Yaoundé* », Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, 1986-1987, Page 16.

69. ZOBO Berthe Ephigénie, « *Exode urbain et nouvelles stratégies d'accumulation dans le département de la Lekie : Etude menée dans sept villages des arrondissements de SA'A et OBALA* », Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2005-2006, Page 33.

C'est alors dire qu'il devient de plus en plus difficile pour l'entreprise de préserver de façon plus optimale ses populations riveraines des mauvaises odeurs, poussières, secousses et autres. La croissance de la population étant un phénomène social de plus en plus palpable sur le terrain, il faut dire plus la population grandit en taille et donc se rapproche de plus en plus du site de l'entreprise et plus elle sera exposée à toutes ses crises susmentionnées.

3- Au niveau de l'espace naturel

a) Les difficultés rencontrées

Madame Kouban Geneviève alors responsable des ressources humaines susmentionné faisait déjà état de ce que la principale difficulté auquel l'entreprise fait face serait la présence des vents plus ou moins violents qui arrive très souvent sur le site.

b) Les limites proprement dites

Les vents dont nous faisons mention dans ce canevas de pensée qui propagent ainsi les tonnes de poussières restées à même le sol dans l'air engendre à cet effet la pollution de cette donnée naturelle. Par ailleurs, ces mêmes vents propagent ces poussières à des distances assez importantes pour atteindre les habitats de certains de ces populations hôtes pour les mettre dans un état pas satisfaisant. Cet état des choses est davantage palpable du fait du rapprochement de plus en plus des dites populations du site de l'entreprise tel que décrit en amont.

C'est donc dire que les vents en question représentent l'une des causes majeures de la pollution de l'air par les poussières ainsi que toutes les conséquences qu'elles produit sur les populations riveraines et ce indépendamment de la volonté de l'entreprise. Partant de cet angle, la propagation des poussières à proportion considérable dans l'air est une réalité qui serait toujours présente si l'on part du fait que d'une part les travaux de l'entreprise produisent toujours des poussières qui restent à même le sol et d'autre part les vents sont un phénomène naturel ne dépendant pas de la volonté du commun des mortels.

II- INSUFFISANCES DE RAZEL-BEC RELATIVEMENT A SON DEFIS D'IMPLEMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES SUR LE TERRAIN

Nous allons dans ce canevas de réflexion obéir aux mêmes schémas d'analyse que ceux de l'entreprise précédente. A cet effet, les illustrations que nous faisons avec l'entreprise RAZEL-BEC touche le domaine des employés, des populations riveraines et de l'espace naturel.

1- Au niveau des employés

a) Les difficultés rencontrées

Monsieur Yves Nkoume alors responsable Qualité Hygiène et Sécurité Environnemental (QHSE) nous faisait déjà part du fait que la principale difficulté face auquel l'entreprise en question est confrontée au niveau des employés serait le non-respect par certains d'entre ces derniers des mesures entrepris pour leurs bien-être et donc pour leurs bons états sanitaires.

En effet, comme nous avons su le présenter plus haut la haute hiérarchie développe des mécanismes au quotidien dont le but est d'éviter que les employés soient victimes d'éventuels accidents au travail ou tout au moins en réduire la fréquence. L'idéal est donc que tous les employés exerçants diverses activités sur le terrain selon leurs spécialités respectives obéissent aux dites normes pour leurs propres bien-être et celui de toute l'entreprise si l'on part du fait que la productivité et la croissance économique de l'entreprise dépend étroitement du travail que chacun d'entre eux abat sur le terrain au quotidien.

Cependant, la réalité comme le décrivait déjà le responsable en question est que certains d'entre ces employés vont à l'encontre des règles qui leurs sont administrées au quotidien. C'est dire qu'au lieu d'obéir totalement aux instructions telles qu'édictees par la haute hiérarchie pour accroître leurs seuils de protection, certains des employés choisissent de passer outre celles-ci les exposants alors de manières constantes.

b) Les limites proprement dites

Nous notons dans cet ordre d'idée que l'accomplissement de la mission de l'entreprise dans ce défi de promotion de la bonne condition des employés s'exprimerait alors par une fréquence assez réduite d'accidents au travail. Dès lors, cette désobéissance observée chez certains des employés telle que décrite en amont les exposant alors à des fréquences assez élevées d'accidents de travail vient traduire les insuffisances de l'entreprise dans l'accomplissement de sa mission car ne lui donnant forcément pas une bonne image sur le plan extérieure.

Néanmoins, c'est dire que les employés eux-mêmes sont à ce moment responsable de tout éventuel accident de travail qui pourrait leurs survenir du fait de leurs refus d'obtempérer auxdites normes si l'on part de la réalité selon laquelle les règles étant établies en haut mais l'individu à son niveau ayant la capacité d'agir selon ses propres motivations. Michel Crozier⁷⁰ dans ses travaux portant sur « *l'analyse stratégique* » faisait déjà état de ce que l'individu dispose toujours de ses propres marges de manœuvres qui le pousse à agir indépendamment des lois et réglementations établies par le haut. Par ailleurs, Max Weber⁷¹ dans son courant sur l'individualisme affirmait aussi que l'individu considéré comme un acteur social à la capacité d'agir suivant ses propres motivations.

A cet effet, il peut s'en déduire ici que la promotion de la bonne condition des employés au travail est un tout qui inclue toutes les parties prenantes. Il s'agit donc d'un idéal qui appelle à la participation autant de la haute hiérarchie qui conçoit des normes, développe des règlements et procède à des sensibilisations pour booster les employés de terrain à respecter les lois en question que des employés eux-mêmes qui doivent se livrer au respect de ces procédures pour leurs propres biens ; laquelle obéissance sans laquelle aucun objectif ne pourrait être atteint.

2-Au niveau des populations riveraines

a) Les plaintes des populations

Lesdits mécontentements touchaient à la fois autant le domaine de la santé que celui de la satisfaction des besoins. Les populations ainsi questionnées étaient alors monsieur Jean-

70. Michel Crozier & Erhard Friedberg, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977.

71. Max Weber : *Economie et Société*, Presse Universitaire du Québec, 1922.

Jacques Nkoumou chef de troisième degré ; madame Ayissi Mireille et monsieur Tagouelon Ndzeukan Fabrice.

Sur le plan de la santé, lesdites populations se plaignaient déjà des taux assez élevés de poussières dont ils sont victimes au quotidien du fait des travaux de l'entreprise en question ; lesquels les soumettent à divers maux sanitaires dont la grippe, le rhume et autres. Par ailleurs, ils relevaient les énormes secousses/vibrations qu'ils ressentent généralement du fait des tirs de mines que l'entreprise effectue constamment ; lesquelles vont jusqu'à fissurer leurs domiciles.

Sur le domaine de la satisfaction des besoins, l'essentiel des plaintes que lesdites populations exprimaient sont que l'entreprise ne prend pas en considération les revendications qu'ils leur soumettent régulièrement. Par ailleurs, l'entreprise ne goudronne pas les routes qu'elle emprunte par la voie de ses gros engins ; ce qui soulève alors un taux élevé de poussière lorsque ceux-ci circulent. De plus, l'entreprise n'emploie généralement pas les jeunes de la localité ; elle ne construit pas des édifices pour le bien-être des riverains. En outre, il y a aussi le fait que l'entreprise ne les consulte généralement pas dans la conception et l'implémentation de certains de ces projets. En plus, il y aurait aussi le fait que l'entreprise ne leur reverse pas les indemnités qui leur reviennent pourtant de droit.

Tous ces états des choses viennent alors traduire les insuffisances que l'entreprise RAZEL-BEC manifeste par rapport à son défi d'assurance du bien-être des populations riveraines tel qu'énoncé dans le principe de la responsabilité sociale des entreprises.

b) Les difficultés rencontrées

Il faudrait également noter que le responsable qualité ci-dessus mentionnée nous aurait fait état de ce que la grande difficulté face à laquelle l'entreprise est confrontée au niveau de ses populations hôtes serait la croissance démographique. On parle ici d'une population qui augmente en taille au fur et à mesure du temps qui passe. Cet état des choses est davantage explicable par deux cas de figures dont les naissances et le phénomène de migrations tel qu'expliquer en amont avec l'entreprise précédente. Madame Ngo Bahiya Sidonie Thérèse⁷² à la page 7 de son mémoire de Master II ci-dessus mentionné affirmait que l'une des causes de la croissance démographique de Yaoundé est que « *Yaoundé reçoit une population assez hétérogène comprenant toutes les ethnies du pays* ».

72. NGO BAYIHA Sidonie Thérèse, « *Croissance démographique et besoins en matière de logements : Le cas de la ville de Yaoundé* », Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2005-2006, Page 7.

c) Les limites proprement dites

Nous partons ici de la réalité selon laquelle le défi de l'entreprise de favoriser le bien-être des populations hôtes tel qu'attendu dans ce principe de la RSE donne lieu à une fréquence assez réduite des dommages dont lesdites populations pourraient éventuellement être victimes du fait des différentes activités quotidiennes de l'entreprise. Cependant, cette évolution en taille des populations locales que nous avons présenté comme principale difficulté de l'entreprise en amont débouche logiquement sur leurs rapprochements de plus en plus du site de travail de l'entreprise.

Cet état des choses vient alors exposer les insuffisances de l'entreprise dans l'accomplissement de sa mission en raison du fait que ces populations sont désormais très exposées aux dommages engendrés par les secousses, tremblements, tirs de mines et autres. C'est donc la raison évidente de ces multiples plaintes qu'ils expriment.

3- Au niveau de l'espace naturel

a) Les difficultés rencontrées

Le même responsable qualité ci-dessus illustrer nous faisait déjà état du fait selon lequel l'entreprise serait confrontée à deux problèmes majeurs au niveau de son espace naturel. Il s'agit ici du manque de perfectionnement des appareils mobilisés pour freiner le taux de propagation des poussières dans l'air et l'apparition régulière des vents qui propulsent alors une fréquence assez considérable des vents dans l'air.

Sur le premier point, nous notons que l'entreprise dans son souci de préserver les employés du site ainsi que les populations résidentes autour du site de l'excès de poussières a disposer certains engins qui ont pour but de dissoudre le taux de propagation des poussières dans l'air du fait des différents travaux qu'elle effectue au quotidien.

Dès lors, les appareils en question ne sont pas dotés d'une sophistication assez avancée telle que l'idéal le voudrait bien pour jouer pleinement son rôle. La conséquence de ceci est donc le fait qu'en dépit de leurs mouvements les poussières ne cessent de se rependre dans l'air empiétant ainsi le bien-être autant des employés du site malgré les équipements de

protections individuels dont ils disposent ainsi que les populations à proximité du site les soumettant ainsi à plusieurs risques sanitaires tels qu'énoncer en amont.

Le deuxième point est donc celui que nous avons décrit en amont avec l'entreprise précédente. Il s'agit du fait que la nature même de l'exploitation dont se livre l'entreprise RAZEL-BEC à savoir l'exploitation des carrières débouche sur des activités qui laissent de façon inévitable une certaine fréquence de poussière à même le sol. Dès lors, il se passe donc que les vents qui sont un phénomène naturel viennent souvent souffler sur le site en propageant alors dans l'air un certain taux consistant de poussières. C'est ainsi que l'air en question se retrouve polluer en affectant les conditions de vies des riverains.

b) Les limites proprement dites

Nous partons ici du fait selon lequel le défi de l'entreprise de préserver l'équilibre naturel tel qu'attendu dans ce principe de la responsabilité sociale des entreprises donne naturellement lieu à une fréquence assez réduite de pollution et donc celle de l'air.

Cependant, ce phénomène de vents violents qui arrive souvent tel qu'énoncer en amont vient traduire les insuffisances de l'entreprise dans l'accomplissement de sa mission en raison du fait qu'elles propagent des taux très élevées de poussières dans l'air engendrant ainsi une fréquence accentuée de cette donnée naturelle.

CHAPITRE III :
BILAN ET PERSPECTIVES À L'ENDROIT DE GRACAM ET
RAZEL-BEC RELATIVEMENT À LEURS DÉFIS
D'IMPLÉMENTATION DU PRINCIPE DE LA
RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Cette troisième partie de notre travail vient aussi mettre en relation deux chapitres principaux à savoir un état ou une revue généralisée de l'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain par les deux entreprises qui constituent notre échantillon de travail dont GRACAM et RAZEL-BEC et quelques pistes de solutions à ces mêmes entreprises pour une nette amélioration de leurs défis du respect ce principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain qui est le leurs aujourd'hui.

Le **chapitre cinquième** porte donc sur une revue d'ensemble de l'état des lieux de l'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises par GRACAM et RAZEL-BEC. Plus précisément, il s'agit dans ce canevas de réflexion de faire le tour sans développement de toutes les actions mises sur pieds par ces deux entreprises pour l'implémentation de ce principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain, les insuffisances et limites observées ainsi que les difficultés rencontrées sur le terrain dans cette même dynamique. Ce troisième aspect débouchant alors naturellement sur sixième chapitre.

Le **chapitre sixième** quant à lui se propose d'apporter à ces deux entreprises minières des solutions éventuelles sur la base des difficultés qu'elles rencontrent dans leurs déploiements au quotidien telles que présentées et développées plus hauts. Ce canevas de réflexion touche alors les trois paramètres fondamentaux de la RSE sur lesquels nous avons insisté tout au long de notre travail à savoir la promotion de la bonne condition des employés, l'assurance du bien-être des populations riveraines et le respect de l'équilibre naturel. L'objectif étant alors de leurs permettre d'améliorer leurs moyennes dans ce défi d'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises. Nous partons ici du fait que l'implémentation de ce principe sur le terrain tel que sollicité aujourd'hui est une dynamique qui nécessite un réajustement permanent.

I-BILAN ET PERSPECTIVES À L'ENDROIT DE GRACAM RELATIVEMENT A SON DÉFIS D'IMPLÉMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Comme indiqué déjà plus haut, le travail qui nous incombe dans le cadre de cette analyse est tout d'abord de faire un bref résumé de l'état des lieux de l'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises par GRACAM ; autant dire de tous les mécanismes mis sur pied par GRACAM pour le respect de ce principe de la RSE, les insuffisances observées, les difficultés rencontrées sur les trois paramètres de la RSE sur lesquels nous avons mis l'accent. Par la suite, émettre des initiatives en guise de solutions pour remédier à ces entraves rencontrées sur le terrain afin de s'améliorer dans cette dynamique d'implémentation de la RSE.

1- Bilan de GRACAM relativement à son défi du respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain

Il est donc important pour nous de faire en amont un état des lieux de l'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises par l'entreprise GRACAM ; autant dire les actions émises, les insuffisances observées et les difficultés rencontrées.

a) La promotion de la condition des employés

Les actions mises sur pied par l'entreprise à ce niveau faisaient intervenir quatre plans dont le facteur social, professionnel, sanitaire et économique.

Sur le plan social, nous avons soulevé le fait que l'entreprise a affilié tous ses employés à la CNPS afin d'assurer leurs bonnes conditions de retraites car partant du fait qu'il existe une vie pour ces employés après leurs longues années de travail. Elle leur attribue aussi un contrat de travail bien codifié en bonne et due forme pour officialiser leurs travaux et leur donner assez d'éclairage quant aux différentes modalités qui tournent autour de leurs travaux au quotidien.

Sur le plan professionnel, nous avons vu que l'entreprise accorde des promotions internes à ses différents employés qui se démarquent au travail et sortent du lot d'une manière ou d'une autre au travers de leurs façons de faire au quotidien.

Sur le plan sanitaire, nous avons relevé le fait que l'entreprise émet un système d'alarme et repousse à une bonne distance tous ses employés lorsqu'elle s'apprête à effectuer un tir de mine. Par ailleurs, elle fournit des équipements de protections individuels à tous ses employés. Elle a en outre mise à leurs dispositions une infirmerie sur le site équipé en matériaux de premiers soins pour apporter les premiers soins à ces dernières victimes d'accidents de travail. L'entreprise leur octroie en plus une assurance santé à valeur de 80% ; ce qui s'en suit de leurs affiliations au sein de certaines structures sanitaires de la place associé à la distribution des cartes santé.

Sur le plan économique, nous mentionnions le fait que l'entreprise octroie des primes à ses employés lors des événements festifs dont le 25 Décembre, le 1^{er} Mai. Par ailleurs, elle établit des mécanismes pour la protection des revenus économiques de ses employés. Elle octroie en plus des primes aux employés qui se démarquent sur le terrain par leurs bonnes prestations et l'une de celle-ci est la prime de propreté.

Toutes ces actions mises sur pied par l'entreprise pour promouvoir la bonne condition de ses employés s'inscrivent alors en droite ligne autant avec le code minier camerounais de 2016 qu'avec le code de travail tel que proposé par Jean-Marie TCHAKOUA dans son Guide du travailleur dans le secteur du BTP au Cameroun.

Cependant, nous avons aussi relever le fait que l'entreprise faisait également face à certaines difficultés qui réduisent alors cette dynamique de promotion du bien-être des employés en traduisant ainsi les insuffisances dont l'entreprise fait preuve dans ce canevas. Nous relevions alors d'une part le manque d'expression des employés lorsqu'ils seraient confrontés à une situation plus ou moins contraignantes ; ce qui ne donnaient pas assez de visibilité à la haute hiérarchie sur les aspects du bien-être des employés sur lesquels il faudrait insister. D'autre part, il y avait aussi l'insatisfaction dont certains d'entre ces derniers manifestent à l'endroit du fonctionnement de la hiérarchie d'autre part. Le premier point étant alors l'un des facteurs déterminant du deuxième point.

C'est donc dire que l'entreprise a déjà quand même mise sur pied un certain nombre d'actions louables pour promouvoir la bonne condition de ses employés au travail. Cependant, au regard de ses limites telles que présentées en amont, elle doit davantage s'investir en mettant

sur pied davantage d'actions et/ou intensifier celles déjà entreprises pour améliorer leurs moyennes dans cette dynamique sur le terrain.

b) Le bien-être des populations riveraines

Les actions entreprises dans ce sens concernaient le plan de la satisfaction des besoins vitaux ainsi que le plan sanitaire.

Sur le plan de la satisfaction des besoins vitaux, nous avons soulevé que l'entreprise a offert un forage à ses populations hôtes. Sur le plan sanitaire, nous mentionnions déjà le fait qu'elle émet un système d'alarme pour prévenir et éloigner les différentes populations proches de son site à une bonne distance lorsqu'elle s'apprête à effectuer un tir de mine. Elle a en outre mise sur pied un camion-citerne pour abattre les poussières produites constamment sur son site de travail du fait des différentes activités auxquelles elle se livre au quotidien.

Ces mécanismes développés par l'entreprise vont alors en droite ligne avec deux articles du code minier camerounais de 2016. Tout d'abord dans son article 116 qui prévoit que les populations victimes d'expropriations foncières pour cause d'exploitations minières doivent bénéficier d'indemnités. Par ailleurs dans son article 133 qui demande à toutes personnes physiques ou morales qui se livrent aux travaux d'exploitations d'assurer la protection des populations.

Cependant, nous avons noté que l'entreprise faisait face à une contrainte particulière qui traduit ses limites dans son défi de l'assurance du bien-être des populations hôtes. Il s'agissait alors du phénomène de la croissance démographique qui se définit par l'augmentation en taille des populations locales. La conséquence étant ainsi le rapprochement de plus en plus de ces derniers à son site de travail ; lequel augmente leurs fréquences de risques sanitaires.

Par ailleurs, l'entreprise est soumise à des plaintes exprimées par certaines des populations riveraines. A ce niveau, Madame Danny, habitante de la contrée Mvog-nguélé ; Madame Joséphine ; Monsieur ESSOME Jean habitants de la contrée Nkolondom ; Monsieur ONGUEENE Yannick Eric ainsi que Madame TSAFACK Mirabelle faisaient tous état de l'excès de poussières auxquels ils seraient victimes de fait des travaux de l'entreprise et qui les soumet à certains dommages sanitaires ; les mauvaises odeurs ; les excès de ronflements dans la nuit ; l'excès de tremblements lors des tirs de mines ; la non-construction par de certains

édifices pour leurs bien-être ; le manque de goudronnage de la route centrale ce qui soulève alors des poussières lors du passage de ces engins.

Ceci traduit alors d'une part les limites défauts d'actions que l'entreprise en question manifeste sur le terrain. D'autre part, les actions ci-dessus illustrées vont à l'opposé du code minier camerounais de 2016 tout d'abord dans son article 116 qui affirmait que les populations victimes d'expropriations foncières pour cause d'exploitation minière doivent bénéficier d'indemnités ainsi que dans son article 133 qui invitait alors toute personne physique ou morale qui se lance dans des travaux d'exploitations à garantir la protection des populations. Ceci ne respecte pas alors le code minier camerounais de 2016.

C'est alors dire que bien que l'entreprise GRACAM ait déjà eu le mérite jusqu'ici d'entreprendre plusieurs mécanismes pour garantir le bien-être de ses populations hôtes, elle doit encore travailler pour davantage améliorer sa moyenne dans ce défi u-égard des entraves dont elle fait face et surtout avec les divers mécontentements qu'exprime plusieurs d'entre ses riverains au quotidien.

c) Le respect de l'équilibre naturel

À ce niveau, nous avons illustré la mise sur pied par l'entreprise d'un camion-citerne qui effectue un système d'arrosage en permanence du site pour minimiser le seuil de pollution de l'air par les poussières ; la mise sur pied des bacs à ordures à certains coins du site pour recueillir les déchets de toutes natures ; Elle a en plus entrepris une initiative de non-coupe des arbres présents sur le site et/ou à proximité du site pour en réduire la production du CO2.

Toutes ces actions mises sur pied par l'entreprise dans ce sens répondent alors au besoin du code minier camerounais dans son article 137 qui demandait alors aux différents exploitants miniers de s'investir dans la protection de la flore et la diminution des déchets.

Cependant, l'entreprise faisait également face à une contrainte d'ordre naturelle qui venait ainsi traduire les insuffisances qu'exprime cette entreprise dans son défi de respect de l'équilibre naturel tel qu'énoncé dans le principe de la responsabilité sociale des entreprises. Il s'agissait alors des vents violents qui interviennent quelque fois sur le site et déploient dans

l'air une certaine fréquence de poussières ; lesquelles polluent le courant d'air et en plus affectent les conditions sanitaires des populations vivants à proximité du site.

C'est alors dire qu'en dépit de ces mesures déjà appréciables que l'entreprise à développer pour assurer la bonne condition de l'équilibre naturelle, elle doit davantage évoluer pour minimiser encore plus le taux de poussières et de secousses qu'elle émet par le billet de ses activités de terrain au regard de cette croissance incessante de la population.

2- Perspectives à l'endroit de GRACAM pour une meilleure implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain

a) Perspectives relativement à la promotion de la bonne condition des employés

Nous partons ici du manque d'expression de certains des employés dont la responsable des ressources humaines nous faisait part comme principale difficulté que l'entreprise rencontre dans son déploiement au quotidien. En effet, ceci pourrait alors probablement relever parmi tant d'autres causes d'une absence de confiance que les employés de concernés compris comme les exécutants manifestent à l'endroit de la hiérarchie en vigueur vue comme les concepteurs/décideurs de tous les programmes, paramètres et modalités de travail.

On parle ici d'un possible effritement du lien social entre le haut et le bas ; laquelle rupture qui pourrait alors être engendrer par le fait que la hiérarchie en vigueur exerce une extrême autorité sur les éléments de terrain, ne se limite de manière générale aux critères formels de travail autant dire décideurs-exécuteurs sans toutefois insister sur certains détails qui seraient pourtant important dans sa relation avec les subalternes et est toujours prêt à censioner en cas de déviance vis-à-vis des normes établies. Emile DURKHEIM⁷³ travaillait déjà sur la question de la rupture du lien social en affirmant que celle-ci conduit au « *suicide* » de ceux qui n'auraient alors pas réussi leurs intégrations sociales.

73. Emile DURKHEIM, *Le Suicide*. Paris, PUF, 1897.

Partant de cet ordre des choses, la hiérarchie en vigueur doit encore travailler dans le sens de mettre sur pied des mécanismes en vue de créer une relation davantage de confiance et de cohésion assez grande avec les employés. Le but ici est que ces derniers trouvent une facilité à se confier auprès d'elle en cas d'éventuels soucis pour l'une ou l'autre cause susmentionnée. On parle alors ici de dépasser cette relation qui va au-delà de la simple structuration donneuse d'ordre et exécution d'ordre pour en instaurer celle plus profonde. Henri FAYOL⁷⁴ dans ses travaux sur « *l'administration industrielle et générale* » affirmait déjà que la productivité des ouvriers et/ou la capacité des ouvriers à répondre aux attentes qui sont les leurs au sein de l'entreprise dépend des compétences de leadership que dispose son manager.

Cet état des choses pourrait alors se matérialiser au travers de plusieurs cas de figures. Notons par exemple l'organisation dans le cas où cela n'était pas encore fait des matchs de footbals mettant en confrontation patrons et employés. Par ailleurs, nous pouvons citer l'organisation des repas au compte de l'entreprise et biens d'autres aspects du genre à même de décomplexer lesdits employés. De plus, nous pouvons illustrer les petites visites que certains hauts responsables peuvent rendre de temps à autres à certains employés. Toutes ces états des choses permettraient alors aux patrons de montrer aux employés qu'ils sont tous ensemble et évoluent tous vers les mêmes objectifs et qu'il n'y a pas de limites ou barrières entre eux.

b) Perspectives pour l'assurance du bien-être des populations riveraines

Nous partons ici des toutes les plaintes et insatisfactions dont certains des riverains nous ont fait part associé à difficulté rencontrée par l'entreprise sur le terrain qui était principalement la croissance démographique pour davantage expliciter ce canevas de réflexion.

Sur le plan des plaintes exprimées par les populations locales, il est question par exemple pour l'entreprise d'user des procédés d'intensifications de la fréquence d'arrosage du site en question tout en élargissant dans même dynamique son périmètre d'action pour ralentir encore plus la propagation de poussières. Ceci fait donc appel à l'usages des engins d'arrosages beaucoup plus sophistiqués capables de propager les eaux servants à arroser à des distances assez longues pour dire plus longue que l'actuel.

74. Henri FAYOL, *Administration industriel et général*, Paris, Dunod, Collection Stratégies et managements, 1918.

Par ailleurs, l'entreprise en question doit en plus du forage qu'elle a déjà construit et qui fait tant bien que mal du bien à certains riverains mettre sur pied certaines infrastructures de bases pour ses riverains. On parle alors ici des services élémentaires à l'instar d'une petite école pour les jeunes enfants, d'un centre de santé même si lesdits riverains devront toujours payer les soins une fois sur place et/ou si le personnel y travaillant devrait être embaucher par l'Etat car le but fondamental étant juste de faciliter leurs rapprochements à un service sanitaire pour réduire les risques éventuels qui pourraient survenir.

c) Perspectives pour le respect de l'équilibre naturel

Nous allons davantage développer cet ordre d'idée en partant sur la base de ce phénomène de la production assez élevée des taux de poussières dans l'air engendrant ainsi sa pollution telle que décrite en amont.

A cet effet, l'une des mesures fondamentales que l'entreprise devra par exemple prendre serait de mobiliser des procédés de tirs de mines beaucoup plus sophistiqués. Le but ici est alors d'étouffer au maximum les bruits qui y sont produites pour éviter ou tout au moins réduire le seuil de fuite de la faune sauvage ; minimiser les secousses produites afin de réduire la fréquence de fragilisation des sols mais aussi minimiser le seuil de propagation des poussières pour revoir à la baisse la proportion de pollution de l'air avec toutes ses conséquences.

Cet état des choses signifierait donc que l'entreprise GRACAM devra s'investir et ensuite entrer en contact d'autres acteurs et/ou organismes compétents pour bénéficier de ses matériaux de travail moins assourdissants et plus modernes peu importe ce que cela leurs coûterait en termes de dépenses financières.

II- BILAN ET PERSPECTIVES À L'ENDROIT DE RAZEL-BEC RELATIVEMENT A SON DÉFIS D'IMPLÉMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

En nous inscrivant dans le même schémas de réflexion que celui développé avec l'entreprise GRACAM susmentionné, nous allons de prime à bord faire un bref état des lieux de l'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises par l'entreprise RAZEL-BEC autant dire rappeler sans développer les mécanismes qu'elle entreprend au quotidien pour respecter et appliquer ce principe de développement sur le terrain quotidiennement, les insuffisances observées et difficultés rencontrées. Par la suite, nous allons sur la base de ces entraves qui justifient en partie lesdites insuffisances émettre quelques grilles de solutions pour une nette amélioration de s moyenne dans cette dynamique du respect de la RSE.

1- Bilan de RAZEL-BEC relativement à son défi d'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain

a) La promotion de la condition des employés

Ici, nous avons vu que l'entreprise a entrepris des actions au niveau social, sanitaire et économique. Sur le plan social, il s'agissait de l'affiliation de tous les employés à la CNPS ; l'octroi d'un contrat de travail à tous les employés ; la mise sur pied l'entreprise d'un centre d'alphabétisation accessible à tous les employés dont le but est d'augmenter les compétences de ceux-ci dans certains domaines clés du travail ; L'organisation des journées d'ambiances lors du départ en retraite de l'un des employés.

Sur le plan sanitaire, nous avons énumérer l'octroi par l'entreprise d'une assurance santé aux employés qui se traduit alors par l'octroi d'une carte santé associé à l'affiliation de ceux-ci dans certaines structures sanitaires compétentes ; l'octroi des équipements de protections individuelles à tous les employé ; la mise sur pied d'un règlement intérieur qui proscriit formellement aux employés de porter des charges allant au-delà de 25kg ; la mise sur pied d'un

camion-citerne pour abattre les poussières produites sur le site de travail ; la mise sur pied des panneaux qui mentionnent les différentes pratiques à éviter par les employés pour le bien de leurs santés ; la mise sur pied d'une infirmerie équipée en matériaux de premiers soins en cas de soucis sanitaires.

Sur le plan économique, nous mentionnions déjà l'octroi par l'entreprise des primes de fins d'années pour tous les employés. L'octroi en outre des primes de travail à tous les employés qui se démarquent au quotidien dont l'un des grands canons étant la prime de zéro accident et la prime d'entretien ; le paiement des heures supplémentaires ; l'octroi des bourses à tous les employés lors des occasions festives ; l'octroi des bourses à certains employés pour leurs enfants lors de certaines occasions de fêtes.

Toutes ces mesures mises sur pied par l'entreprise de façon générale s'inscrivent alors en droite ligne avec deux catégories de lois nationales. Tout d'abord le code du travail proposé par Jean-Marie TCHAKOUA dans son *Guide du travailleur dans le secteur du BTP au Cameroun*. Tel que décrit en amont en revue de la littérature. Par ailleurs le code minier camerounais dans son article 133 qui demande à toute personne physique ou morale qui se livrent à des travaux d'exploitations de garantir la sécurité des travailleurs.

Cependant, l'entreprise était également confrontée à une contrainte particulière à savoir les cas de déviations par certains employés des normes mises sur pied ; laquelle déviance qui accentue leurs fréquences de risques sanitaire au travail.

C'est alors dire que l'entreprise RAZEL-BEC a déjà réussi à mettre sur pied jusqu'ici certains mécanismes pour favoriser le bien-être de ces employés au travail certes, mais doit encore travailler considérablement pour s'améliorer dans cette principale difficulté qu'elle rencontre.

b) Le bien-être des populations riveraines

À ce niveau, nous avons mentionné comme mécanismes développé par l'entreprise la mise sur pied d'un camion-citerne qui abat régulièrement les poussières permettant ainsi de réduire leurs fréquences de contaminations. Par ailleurs, il y a ce système d'alarme émit avant chaque tir de mine pour les prévenir et ainsi les éloigner à une certaine distance. En outre, elle offre chaque fin année deux bœufs aux riverains les plus proches de son site passant par leurs

représentants. De plus, elle a construit une école maternelle pour accueillir les petits enfants de la localité.

Ces mécanismes développés par l'entreprise vont alors en droite ligne avec deux articles du code minier camerounais de 2016. Tout d'abord dans son article 116 qui prévoit que les populations victimes d'expropriations foncières pour cause d'exploitations minières doivent bénéficier d'indemnités. Par ailleurs dans son article 133 qui demande à toutes personnes physique ou morales qui se livrent aux travaux d'exploitations d'assurer la protection des populations.

Cependant, nous relevons aussi le fait que l'entreprise fait principalement face à une difficulté qui est celle de la croissance démographique causer très largement par le phénomène de fécondité et celui des migrations de personnes. Ceci soumettait alors ces derniers à plus de risques sanitaires venant ainsi traduire les limites de l'entreprise dans son défi de l'assurance du bien-être de ses riverains tel que décrit dans le principe de la responsabilité sociale des entreprises.

Par ailleurs, l'entreprise est également soumise à différentes plaintes de la part de certaines des populations hôtes. Nous avons alors dans ce cadre Monsieur Jean-Jacques NKOUMOU, chef de 3^{ème} degré ; Madame AYISSI Mireille, habitante de la contrée « La Guinée » ; Monsieur TAGOUELON NDZEUKAN Fabrice qui soulevaient le non-goudronnage de la route centrale partant de l'entrée jusqu'au site proprement dit ; l'excès de poussières dont ils sont victimes ; le non-recrutement des jeunes de la localité ; la non-construction de certaines édifices favorables à leurs bien-être ; l'excès de secousses provoqués lors des tirs de mines ; les mauvaises odeurs produites du fait des travaux de l'entreprise ; la non-consultation des riverains et le manque de prise en considération de leurs revendications ; le non-reversement pas des indemnités telles que prévues normalement par les juridictions en vigueur.

Les phénomènes ainsi décriés vont alors à l'opposé de deux articles du code minier camerounais de 2016. Tout d'abord avec l'article 118 dans son deuxième alinéa qui prévoit que la population riveraine d'une carrière industrielle a droit à une compensation sur la taxe de l'extraction des produits de carrières. Par ailleurs, dans son article 116 qui prévoit que les populations victimes d'expropriations pour cause d'exploitations minières doivent bénéficier d'indemnités.

Sur ce fait, l'entreprise doit encore réaliser bon nombre d'actions sur la base de cette principale difficulté associée à toutes ces plaintes que lesdites populations expriment au quotidien. Le but ici étant alors d'améliorer sa moyenne dans cette dynamique d'assurance du bien-être des populations riveraines sur laquelle elle est attendue aujourd'hui.

c) Le respect de l'équilibre environnemental

Dans ce canevas, nous soulignons la conservation par l'entreprise des arbres au maximum pour accentuer la potabilisation de l'air ; la mise sur pied des contenants à certains coins du site pour recueillir des ordures selon leurs natures associée à la signature des partenariats avec certaines structures de la salubrité dont SECA, GMC et BOCAM pour le ramassage des déchets en question après un certain temps ; l'interdiction aux employés de manger et boire sur le site de peur qu'ils ne déversent les déchets à l'espace libre.

Toutes ces actions mises sur pied par l'entreprise dans ce sens répondent alors au besoin du code minier camerounais dans son article 137 qui demandait alors aux différents exploitants miniers de s'investir dans la protection de la flore et la diminution des déchets.

Cependant, elle était également confrontée à une entrave particulière à savoir la présence régulière des vents qui viennent propager un taux assez consistant de poussières dans l'air favorisant ainsi sa pollution. Ceci venait alors marquer les insuffisances dont l'entreprise en question fait preuve dans son défi de respect de l'équilibre environnemental tel qu'énoncé dans le principe de la responsabilité sociale des entreprises. Ceci dit, bon nombre d'efforts attendent encore l'entreprise sur le terrain dans l'objectif d'améliorer sa moyenne dans ce défi qui est le sien aujourd'hui.

2- Perspectives à l'endroit de RAZEL-BEC pour une meilleure implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain

a) Perspectives relativement à la promotion de la bonne condition des employés

Notre point de départ dans cet ordre d'idées est ce manque de soumission aux règles établies dont expriment certains employés qui se présentait comme étant la principale difficulté de terrain que l'entreprise rencontre au quotidien telle qu'élucider par le responsable QHSE susmentionné.

En effet, cet état des choses vient en partie questionner la manière dont les informations ou alors ces normes établies depuis le haut leurs sont transmises au quotidien. C'est donc dire que peut-être c'est le moyen utiliser qui ne leurs sied pas pour dire qu'il ne répond pas à leurs réalités et besoins. Il s'agit alors ici pour la hiérarchie en vigueur de faire une introspection, prendre véritablement du recul et donc de revoir le canal par lequel elle passe pour transmettre les messages aux employés de terrain.

Sur cette base, la haute hiérarchie dont nous faisons mention ici devrait véritablement faire une étude en profondeur des différentes habitudes, différents commentaires et autres façons de faire que ces derniers présentent au quotidien pour déceler véritablement leurs préférences et d'agir dans ce sens. Elle pourrait à cet effet infiltrer des agents au sein des groupes pour l'aider dans ce sens. L'on part ici de la réalité selon laquelle le fait pour ces derniers d'être tout le temps ensemble au travail et d'effectuer plus ou moins les mêmes tâches finies par les soumettre quelque peu aux mêmes émotions. Il s'agit alors de redynamiser leurs moyens de communications. La dynamique étant défini par Alain Touraine⁷⁵ comme : « *L'action de la société sur elle-même* ».

75. Emile DURKHEIM, *De la division du travail social*, Paris, PUF, 1893.

A titre d'illustration, la hiérarchie peut, dans le cas où ceci n'aurait pas encore été effectué, entreprendre un mécanisme de recrutement des leaders d'opinion au sein même des employés. Ceux-ci recevront les informations du haut et les transmettront à leurs collègues du bas pour une meilleure intégration. Il s'agit donc de mettre sur pied une sorte de « *communication à deux étages* » au sens d'Elihu KATZ et Paul LAZARFELD⁷⁶.

Cette approche serait d'autant plus pertinente dans la mesure où les leaders en question sont des collègues avec qui lesdits employés de terrain partagent les mêmes réalités quotidiennes, s'amusent parfois ensemble à l'intérieur tout comme à l'extérieur du service et font d'autres choses communes. A cet effet, la probabilité de recevabilité, d'intégration et d'obéissance auxdites normes serait éventuellement plus élevée.

b) Perspectives relativement à l'assurance du bien-être des populations riveraines

Nous partons ici de ces multiples plaintes que certaines des populations hôtes questionnées expriment au quotidien du fait d déploiement de cette entreprise à leurs proximités pour davantage expliciter ce canevas de pensées.

A titre d'illustration, nous disons que l'entreprise doit en plus de l'école maternelle déjà mise sur pied et qui accueille tant bien que mal certains petits enfants de la contrée en construire d'autres édifices en dépit des dépenses financières face auxquelles elle serait fort probablement confrontée.

Il s'agit alors ici des services comme un forage pour éviter aux riverains les plus proches de parcourir des distances assez considérables pour satisfaire leurs besoins en eau, un centre de santé pour favoriser l'accès rapide des mêmes riverains à des soins en cas éventuel de soucis sanitaire, des lampadaires pour faciliter l'éclairage nocturne afin d'en réduire le seuil d'agressions.

Par ailleurs, elle doit aussi intégrer ses populations hôtes au sein de ses grands projets qu'elle entreprend. On parle ici de prendre connaissance des états de pensées de ces derniers ou du moins de leurs leaders d'opinion et les prendre en considération dans leurs déploiements

76. Ferdinand TONNIES, *Communauté et Société*, Paris, PUF, 1887.

sur le terrain. L'une des raisons étant donc que cette entreprise leurs est redevable en raison du fait que c'est sur leurs terres qu'elle exerce ses compétences et capitalise ses bénéfices.

Ainsi, de la même manière que lesdites populations hôtes lui aurait octroyer ses terres, de la même façon elle devrait leurs restituer ce geste en mettant sur pied beaucoup plus de mécanisme pour leurs profits. Ce paramètre est d'autant plus important non seulement du fait qu'il ne demande quasiment pas des investissements économiques mais aussi met lesdites populations dans un état de confiance car se sentant en symbiose avec l'entreprise qui exerce sur leurs terres.

Il s'agit alors ici d'opérer une véritable « *Solidarité mécanique* » où les uns et les autres s'entraident mutuellement pour parler comme Emile DURKHEIM⁷⁷ ou encore de vivre en une véritable « *Communauté* » pour signifier la même chose en empruntant la terminologie de Ferdinand TONNIES⁷⁸.

C'est aussi une forme de contrat qui incombe deux parties et donc chaque partie doit remplir sa portion pour une véritable harmonie. Jean-Jacques ROUSSEAU⁷⁹ dans ses travaux affirmait alors déjà que le « *contrat social* » est un élément qui permet une meilleure cohésion entre les individus.

En effet, beaucoup d'entre ces riverains ont développer leurs identités au sein de ce cadre social et donc c'est aussi en partie en son sein qu'ils doivent vivre leurs bien-être. Aristote⁸⁰ affirmait à cet effet que : « *L'Homme est un animal politique* » c'est-à-dire qu'il trouve son épanouissement au sein de cadre social d'appartenance.

c) Perspectives relativement au respect de l'équilibre naturel

Le point de départ de notre réflexion dans ce canevas est ce taux élevé de poussières qui est incessamment produit au quotidien du fait des multiples travaux et activités de l'entreprise exerce sur le terrain, lesquels accentue le taux de pollution de l'air.

Dans ce sens, en plus d'intensifier son système d'arrosage en mobilisant des engins beaucoup plus sophistiqués dans ce sens, de mobiliser des procédés plus modernes de tirs de mines, l'entreprise en question devrait par exemple revoir à la baisse la fréquence de circulation

77. Emile Durkheim, *De la division du travail social*, Paris, PUF, 1893.

78. Ferdinand Tonies, *Communauté et Société*, Paris, PUF, 1887.

79. Jean-Jacques ROUSSEAU, *Du contrat social*, Amsterdam, Edition Marc-Michel Rey, 1762.

80. Aristote : *Politique*, Edition Hachette Bnf, Collection philosophie, 2012.

de ses engins pour effectuer telle ou telle mission car leurs circulations à fréquence assez élevée est aussi une cause de propagation de ces taux élevés de poussières tes que décrite par nos enquêtés. Ceci dit, l'entreprise serait donc appelée à jumeler certaines missions en une seule.

CONCLUSION

Le travail qui s'achève portait sur le thème : « *La responsabilité sociale des entreprises minières en contexte local au Centre-Cameroun : Cas de la GRACAM et RAZEL-BEC à Yaoundé* ». Notre délimitation spatiale de recherche était les deux sites de travail reconnus respectivement comme étant les sites d'exploitations de GRACAM et RAZEL-BEC dans la capitale institutionnelle Yaoundé. Il s'agissait du site de travail de Nkolondom sur lequel GRACAM exploite ses carrières et celui de Nkometou sur lequel RAZEL-BEC exploite les siennes.

Dans cette recherche, nous avons commencé de prime à bord par donner un petit aperçu de la question de la RSE que nous avons résumé en trois grands paramètres à savoir promouvoir la bonne condition des employés, assurer le bien-être des populations riveraines et respecter l'équilibre naturel. Sur cette question, nous avons montré que ces deux entreprises ont quand même déjà mises sur pied bon nombre d'actions pour s'inscrire dans une logique du respect de ce principe qu'est la RSE et ceci était donc supposé engendrer une cohésion entre elles et leurs environnements locaux et notamment les riverains.

Cependant, au lieu d'aboutir à cet idéal nous avons pu observer sur le terrain une fréquence considérable de plaintes de la part de ces riverains à l'endroit desdites entreprises qui se résumaient à ce qu'ils ne ressentent véritablement pas le bienfondé de la présence de ces dernières sur leurs terres car ne jouissant pas de tous les avantages dont ils devraient normalement être bénéficiaires.

C'est ainsi que notre problème de recherche principal était celui de saisir et comprendre pourquoi les populations proches des sites de GRACAM et RAZEL-BEC développent autant de plaintes en dépit des actions que lesdites entreprises ont déjà mises sur pied jusqu'ici à leurs profits. En réponse provisoire à cette question principale, nous avons illustré le fait que les actions mises sur pied par GRACAM et RAZEL-BEC jusqu'ici sont estimées insuffisantes par les communautés locales au regard de leurs attentes réelles. C'est alors dire selon eux les « *petits* » bénéfices qu'ils peuvent recevoir de ces entreprises qui exercent sur leurs terres sont négligeables comparablement à tous les risques que celles-ci leurs font courir au quotidien, par rapport à tous les besoins dont ils sont en proie et aussi relativement aux différentes représentations qu'ils se font d'eux-mêmes. Ladite réponse aurait donc été confirmée au bout de notre enquête de terrain.

De cette question de recherche principale, nous avons pu formuler deux questions de recherches secondaires. La première en effet venait questionner les différents mécanismes que

GRACAM et RAZEL-BEC mettent en œuvre au quotidien pour promouvoir la bonne condition des employés, assurer le bien-être des populations riveraines et préserver l'équilibre naturel. En réponse provisoire, nous avons illustré le fait que GRACAM et RAZEL-BEC ont développé des actions pour promouvoir la bonne condition des employés, assurer le bien-être des populations riveraines et préserver l'équilibre naturel. Nous avons pu confirmer cette hypothèse au bout de notre enquête de terrain.

La deuxième question de recherche était celle qui venait davantage interroger les difficultés et insuffisances face auxquelles GRACAM et RAZEL-BEC sont régulièrement confrontés dans cette même dynamique d'implémentation de la RSE sur le terrain. En réponse provisoire nous avons illustré le fait que ces deux entreprises font face à un non-respect de la part des employés et des riverains des normes édictées pour leurs protections et aussi sont confrontées à des phénomènes écologiques indépendants de leurs capacités qui remettent en question l'équilibre écologique ; laquelle hypothèse qui fût confirmée au bout de notre recherche.

Nous avons procédé par la suite à une revue des différents ouvrages et travaux des auteurs précédents relativement à notre thématique de recherche ; lesquels travaux qui se résumaient alors en trois grands courants. Le premier courant était celui des descripteurs des problèmes c'est-à-dire ceux-là qui venaient étayer un ensemble des crises et risques face auxquels l'humanité est confrontée du fait de l'action humaine. Ici, nous avons interpellé le ministère de l'environnement et des forêts (MINEF) et Emile TANAWA et al.

Le deuxième canevas était celui des énonciateurs des mécanismes favorables à l'implémentation de la RSE ; autant dire ceux-là qui énuméraient déjà un certain nombre de critères que les acteurs concernés devraient implémenter pour respecter ce principe de la RSE sur le terrain. Dans ce canevas nous avons retenu les auteurs comme Howard BOWEN et Jean-Marie TCHAKOUA.

Le troisième canevas était celui-là qui s'inscrivait comme étant la jonction entre descripteurs des problèmes et énonciateurs des mécanismes favorables à la RSE. Nous parlons ici des auteurs qui dans un premier temps expriment les problèmes de l'humanité du fait de l'action de l'Homme et ensuite énoncent des pistes de solutions pour y remédier. Dans ce canevas nous avons choisies principalement l'auteur Ulrich BECK.

Nous allons alors pu dénicher au bout de cette réflexion que ces différents auteurs ce sont appesantis sur le plan théorique de cette question sans toutefois aller en profondeur. C'est

donc cet état des choses qui a nourrit notre initiative d'aller au-delà de cet aspect théorique des choses en allant questionner sur le terrain l'état des lieux de l'implémentation de ce principe de la responsabilité sociale des entreprises par les deux entreprises qui ont constitué notre échantillon de réflexion tout au long de notre travail dont GRACAM et RAZEL-BEC.

Pour une meilleure appréhension de notre thématique à l'étude, nous avons mobiliser trois approches théoriques dont la sociologie en profondeur, le constructivisme social et la sociologie dynamiste.

La première développer par Georges Gurvitch nous a servi d'appui dans la mesure où elle nous a permis de dépasser ce stade théorique tel que développer par les auteurs mobilisés dans le cadre de notre revue de la littérature pour aller toucher du doigt les rapports qu'entretiennent ces deux entreprises minières avec ce principe de la responsabilité sociale des entreprises. Plus précisément, elle a amené à saisir les mécanismes entrepris par GRACAM et RAZEL-BEC pour respecter ce principe de la RSE sur le terrain, les insuffisances enregistrées et les difficultés rencontrées.

La deuxième développer par Pierre Bourdieu nous aurait été utile dans ce sens qu'elle nous a permis d'observer d'une part comment GRACAM et RAZEL-BEC se déploient pour respecter certaines normes étatiques en vigueur qui sont transmises par le biais de certains canevas comme le code minier 2016 et d'autre part de voir comment d'autre part elles passent outre d'autres instructions formelles pour des raisons ou d'autres.

La troisième approche développer par Georges Balandier nous aurait servi à saisir comment ces deux entreprises minières réajustent quelquefois leurs méthodes de fonctionnements de terrain lorsqu'elles sont en proie à certaines réalités qui ne contribuent pas à leurs avantages.

Ce même objectif de saisir véritablement notre objet d'étude nous aurait aussi conduit à mobiliser cinq outils de collectes des données dont l'observation documentaire, l'observation directe, l'observation indirecte, l'entretien et le questionnaire.

Le premier outil nous a conduit à faire appel non seulement à des ouvrages spécifiques et généraux, des mémoires et thèses académiques, des articles scientifiques qui nous ont aidé à la meilleure compréhension de notre thématique avec des développements précis mais aussi à consulter des documents d'ordres administratifs à l'instar du code minier de 2016 dans ses articles 116 ; 117 ; 118 ; 137 et 140.

Le deuxième outil nous a permis d'observer par nous-mêmes sur le terrain certains éléments spécifiques servant à enrichir notre thématique et à mieux expliciter celles-ci à l'instar des bacs placés à certains coins des sites pour le recueillement des ordures de toutes natures pour leurs transports aux temps convenables par des structures appropriées ; les panneaux placés à certains recoins avec des messages spécifiques pour prévenir les employés de terrain sur les pratiques à éviter pour leurs bien-être ; la circulation régulière des gros engins qui propagent des poussières du fait de la non-bitumage des routes ; l'infirmerie placée sur le site pour donner rapidement les premiers soins aux employés en cas éventuel de soucis sanitaires ; les employés en exercice en possession de leurs EPI ; le forage construit par l'entreprise GRACAM pour le bien-être de ses riverains ; l'école maternelle construite par l'entreprise RAZEL-BEC pour le bénéfice de ses riverains ; les arbres laissés sans coupage.

Le troisième outil nous a permis de passer par les hauts cadres de ces deux entreprises dont la responsable des ressources humaines de GRACAM et le responsable QSHE de RAZEL-BEC. Il était question de prendre connaissance de certains éléments spécifiques de notre recherche et notamment les actions qu'ils entreprennent au quotidien pour respecter ce principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain et les difficultés rencontrées dans ce même canevas.

Nous avons mobilisé ce quatrième outil de collecte des données pour aller interroger deux principales parties prenantes de notre recherche à savoir les hauts responsables de ces deux entreprises et les populations riveraines à ces mêmes deux entreprises. Pour les hauts responsables des entreprises cités plus haut, il était question de prendre connaissance des mesures qu'elles mettent sur pied au quotidien pour promouvoir la bonne condition de leurs employés au travail, assurer le bien-être des populations riveraines et respecter l'équilibre naturel ; mais aussi relever les éventuelles entraves qu'elles rencontrent dans ces mêmes dynamiques sur le terrain.

Ainsi, les difficultés dénicher au bout ces entretiens concernaient trois cas de figures dont les employés, les riverains et l'environnement. Au niveau des employés, nous avons noté l'insatisfaction de certains employés de GRACAM vis-à-vis de tout ce qui est entrepris au quotidien à leurs faveurs ainsi que leurs silences permanents par rapport aux éventuelles situations contraignantes qu'ils pourraient vivre ; le non-respect de certains employés de RAZEL-BEC relativement aux procédures de travail développées par la haute hiérarchie. Au niveau des populations hôtes il s'agissait principalement de la croissance démographique qui

rapprochent les riverains de plus en plus des sites des entreprises en question les exposants ainsi à d'éventuels risques. Au niveau de l'environnement nous avons pu noter principalement la présence permanente des vents violents qui propagent les poussières restées à même le sol dans l'air provoquant ainsi la pollution de cette donnée naturelle.

Pour les populations riveraines à ces deux entreprises, il était question d'aller confronter ces mécanismes que l'entreprise nous a dit mettre sur pied pour le bien-être de leurs riverains aux réalités précises de terrain que ces derniers vivent au quotidien. Au bout de ces échanges, nous avons alors pu confirmer en général la construction d'un forage, d'une école maternelle, la présence d'un système d'arrosage permanent, l'instauration d'un système d'alarme quelque temps avant les tirs de mines pour réduire les seuils de risques d'accidents qui pourraient survenir.

Cependant, ces mêmes échanges avec les riverains ont également fait ressortir des mécontentements sur lesquels ces derniers insistaient beaucoup plus en signifiant qu'ils ne ressentaient pas véritablement le bienfondé qu'ils devraient pourtant ressentir du fait de la présence de ces entreprises sur leurs terres ; lesquels venaient alors traduire les insuffisances dont ces deux entreprises minières font preuve et qui ont nourri notre question de recherche principale.

Il s'agissait alors de manière générale de l'excès de poussières que lesdites entreprises produisent incessamment dans leurs déploiements quotidiens ; les secousses et tremblements assez élevées engendrées par ces tirs de mines. Mais en plus de cela, ces populations soulevaient aussi la non-construction par les entreprises d'autres édifices de bases en dehors de celles déjà mis sur pied jusqu'ici ; la non-prise en compte de leurs revendications associée à leurs non-consultations dans les projets que ces entreprises entreprennent régulièrement ; la non-manifestation de ces entreprises dans tous les événements et défis qui les incombent très souvent ; le non-reversement des indemnités financières qui devraient pourtant leur revenir de droits ; le non-emploi des jeunes locaux.

Nous avons principalement administré notre cinquième outil de collecte des données à seize employés au total dont cinq chez GRACAM et onze chez RAZEL-BEC avec pour objectif de confronter les actions que ces hauts cadres nous ont dit mettre sur pied pour promouvoir la bonne condition de leurs employés aux réalités proprement dites que ces derniers vivent au quotidien. Ainsi, cet outil nous aurait alors de manière générale permis de confirmer l'octroi à tous les employés d'un contrat de travail en bonne et due forme ; leurs affiliation à la CNPS ;

l'octroi de certaines primes de bon travail ; l'octroi d'une assurance sanitaire à un certain pourcentage avec l'affiliation dans cette même dynamique à des structures sanitaires compétentes dont le centre médical Lamat, le Jourdain, le Curey et autres ; la création des centres de formations à l'instar du CDF pour améliorer leurs compétences dans certains domaines spécifiques comme savoir rédiger un rapport ; l'existence d'une infirmerie sur le site équipé en matériaux de premiers soins pour donner rapidement les premiers soins aux employés victimes éventuellement d'accidents de travail de quelques natures soit-t-ils ; l'organisation des cérémonies lors de certaines journées à l'instar du 1^{er} Mai, le 25 Décembre.

Au bout de tous ses analyses, nous avons pu constater le fait selon lequel ces deux entreprises minières qui ont constituées notre domaine d'étude tout au long de ce travail ont eu le mérite jusqu'ici de mettre sur pied bon nombre d'actions louables et non-négligeables autant pour la promotion de la bonne condition de leurs employés de terrain, pour l'assurance du bien-être de leurs riverains que pour le respect de l'équilibre de l'espace naturel qui les couvrent.

Cependant, au-regard de toutes ces difficultés face auxquelles ces mêmes entreprises sont confrontées sur le terrain notamment sur ces trois dimensions de la RSE et aussi u-égard de ces insuffisances qu'elles expriment et certaines d'entre elles étant justement engendrées par lesdites entraves, elles sont alors appelées à faire davantage d'efforts pour améliorer leurs moyennes dans cette dynamique et ce défi qui est le leurs aujourd'hui. C'est donc principalement cet état des choses qui a fait en partie l'essence du troisième et dernier chapitre de notre travail qui était celui de proposer des pistes de solutions à ces deux entreprises prises comme cibles pour une nette amélioration de leurs moyennes dans ce défi d'implémentation du principe de la RSE sur le terrain qui est le leur aujourd'hui.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GENERAUX

- **ALTHUSSER, Louis**, *Philosophie et philosophie spontanée des savants*, Paris, La Découverte, 1974.
- **ARISTOTE**, *Politique*, Edition Hachette Bnf, Collection Philosophie, 2012.
- **BACHELARD Gaston**, *La formation de l'esprit scientifique*, Paris, Vrin, 1980
- **BALANDIER Georges**, *Sens et Puissance, Les dynamiques sociales*, Paris, PUF, 1971.
1^{ère} Edition
- **BOURDIEU Pierre**, *Question de Sociologie*, Paris, Minuit, 1980.
- **CATTON William & DUNLAP Riley**, *A New Ecological Paradigm for Post-Exuberant Sociology*, 1970
- **CROZIER Michel & FRIEDBERG Erhard**, *L'Acteur et le Système*, Paris, Seuil, 1977.
- **DESCARTES René**, *Discours de la méthode*, Leyde, Pocket, 1637
- **DURKHEIM Emile**, *De la division du travail social*, Paris, PUF, 1893.
- **DURKHEIM Emile**, *Le Suicide*, Paris, PUF, 1897.
- **DURKHEIM Emile**, *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris, PUF, 1912.
- **DURKHEIM Emile**, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 1895.
- **ELA Jean-Marc**, *Innovation sociale et renaissance de l'Afrique noire, Les défis du monde d'en bas*, Yaoundé, Harmattan, 1998.
- **ELIAS Norbert**, *La société des individus*, Paris, Fayard, 1991.
- **ELTON MAYO Georges**, *Les Problèmes humains de la civilisation industrielle*, 1933.
- **ELTON MAYO Georges**, *Problèmes sociaux de la civilisation industrielle*, 1947
- **FAYOL Henri**, *Administration industrielle et générale*, Paris, Dunod, Coll Stratégies et managements, 1918.
- **FOUCAULT Michel**, *Archéologie du savoir*, Paris, Harmattan, Collection « Ouverture philosophique », 1969.
- **GERARD Hubert et PICHE Victor**, *La sociologie des populations*, Montréal, Presse l'université de Montréal, 1995.
- **GHILIONE Rodolphe**, *Les enquêtes sociologiques*, Paris, Armand Colin, 1977, 4^{ème} Edition.

- **GRAWITZ Madeleine**, *Méthode des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001, 11^{ème} Edition.
- **GURWITCH Georges**, *La vocation actuelle de la sociologie*, Paris, PUF, 1957
- **GURWITCH Georges**, *Les cadres sociaux de la connaissance*, Paris, PUF, 1966

- **HUSSERL Edmund**, *La crise des sciences européennes et la phénoménologie transcendantale*, La Haye, Gallimard, 1989.
- **KATZ Elihu & LAZARFELD Paul**, *Influence personnelle*, Paris, Armand Colin, 1955.
- **LASSWELL Harold**, *Propaganda Technique in the World War*, New York, Peter Smith, 1938.
- **LOUBET DEL BAYLE Jean-Louis**, *Introduction aux méthodes des sciences sociales*, Toulouse, Privat, 1978.
- **MARX Karl**, *Le Capital*, Paris, PUF, 1919.
- **MASLOW Abraham**, *Motivation and Personality*, Edition Pearson, 1997, 3^{ème} Edition.
- **MBEMBE Achille**, *Sortir de la grande nuit. Essai sur l'Afrique décolonisée*, La Découverte, 2010.
- **MONTAIGNE Miche**, *Revue néoscholastique de philosophie*, 1933, Essais Des cannibales.
- **NJOH MOUELE Ebenezer**, *De la médiocrité à l'excellence*, Yaoundé, Editions Clé, 1970.
- **PECQUEUR Bernard**, *Le développement local*, Paris, Edition la Découverte et Syros, 1989, 1^{ère} Edition.
- **PLATON**, *La République*, Paris, Fayard, Collection Ouvertures, 2012.
- **POPPER Karl Raymond**, *La logique de la découverte scientifique*, Paris, Payot, 1973.
- **QUIVY Raymond & VAN CAMPENHOUDT Luc**, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 1995, 2006, 2011.
- **ROUSSEAU Jean-Jacques**, *Du contrat social*, Amsterdam, Edition Marc-Michel Rey, 1762.
- **TANAWA Emile ET AL**, *Gestion durable des déchets et de l'assainissement urbain : Comment allez plus loin dans le cas du Cameroun ?*, 2001
- **TONNIES Ferdinand**, *Communauté et Société*, Paris, PUF, 1887.
- **TOURAINÉ Alain**, *Pour la sociologie*, Paris, Seuil, 1974.

- **VOLTAIRE**, *Candide*, Genève, Edition « Le livre de poche », 1759.
- **WEBER Max**, *Economie et Société*, Presse Universitaire du Québec, 1922.
- **WEBER Max**, *Essai sur la théorie de la science*, Paris, Plon, 1922.
- **ZIEGLER Jean**, *L'empire de la honte*, Paris, Fayard, Collection Le Livre de poche, 2007.
- **ZIEGLER Jean**, *Retournez les fusils : Manuel de Sociologie d'opposition*, Paris, Seuil, 1980.

OUVRAGES SPECIFIQUES

- **BOWEN Howard**, *The social responsibility of the businessman*, University of Iowa Press, 1953.
- **BECK Ulrich**, *La société du risque*, Paris, Aubier, 2001.
- **BEITON ET AL**, *Les sciences économiques et sociales*, De Boeck Supérieur, 2013.
- **FROIS Abraham**, *Dynamique économique*, Paris, Dalloz, 2001.
- **GOYDER Georges**, *The Responsible Corporation*, Basil Blackwell, Oxford, 1961.
- **PARETO Vilfredo**, *Manuel d'économie politique*, Genève, Librairie Droz, 1981.
- **SACHS Ignacy**, *Initiation à l'écodéveloppement*, Toulouse, Privat, 1981.
- **SOLOW Robert Merton**, *Rapport sur le développement humain*, 1996
- **TANAWA Emile ET AL**, *Gestion durable des déchets et de l'assainissement urbain : Comment aller plus loin dans le cas du Cameroun*, 2001.
- **TCHAKOUA Jean-Marie**, *Guide du travailleur dans le secteur du BTP au Cameroun*.
- **THUDEROZ Christian**, *Sociologie des entreprises*, Paris, La Découverte, 2010, 3ème Edition.

THESES ET MEMOIRES

- **BOUMSO BAHANAG André Marie**, « *Politiques démographiques, traditions natalistes et développement durable au Cameroun* », Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2002-2003.
- **ETO Guy-Sylvain**, « *La promotion des employés dans les industries du bois au Cameroun : Le cas de l'IBC de Mbalmayo* », Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, Novembre 2001.
- **GOBITANG A BEYECK**, « *Processus d'extension de la protection sociale au Cameroun : Adaptabilité du système institutionnel aux différentes formes d'économie paysannes* », Thèse de doctorat PHD en Sociologie, Université de Yaoundé I, Novembre 2015.
- **LEUMAKO Jeannette épouse NONGNI**, « *Exploitation des ressources naturelles et développement local : le cas de l'exploitation des terres dans le département du Mounjo (Littoral-Cameroun)* », Thèse de doctorat PHD en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2016.
- **LONGANG Yolande Flore**, « *Education environnementale dans la ville de Bafoussam* ». Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, Juin 2002.
- **MANIRAZIKA Désiré**, « *Sport et société en contexte africain : Analyse des enjeux sociaux du sport-loisir au Cameroun à l'ère de la mondialisation* », Thèse de doctorat PHD en Sociologie, Université de Yaoundé I, 20 Septembre 2013.
- **MANYIM Rose Marie Alphonsine épouse GOUETH KELBE**, « *L'impact social des ordures ménagères sur les populations urbaines : le cas de la ville de Douala* », Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de l'ENAM, Septembre 1995.
- **NGAMBO FONJO Pierre Vincent**, « *Retraite chez les fonctionnaires au Cameroun : Dynamiques institutionnelles, représentations sociales et stratégies adaptatives* », Thèse de doctorat PHD en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2014.
- **NGO BAYIHA Sidonie Thérèse**, « *Croissance démographique et besoins en matière de logements : Le cas de la ville de Yaoundé* », Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, 1986- 1987.
- **OLAMA EFONO Agnès Marie Victoire Noelle**, « *La famille et la délinquance juvénile à Yaoundé* », Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2003-2004.

- **TCHEDJE Gilbert**, « *Les incidences de la croissance démographique sur la gestion de l'environnement dans les centres urbains au Cameroun : (Le cas de Douala)* », D.E.A en Sociologie, Université de Yaoundé I, 1990-1991.
- **ZOBO Berthe Ephigenie**, « *Exode urbain et nouvelles stratégies d'accumulation dans le département de la Lékié : Etude menée dans sept villages des arrondissements de SA'A et OBALA* », Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2005-2006.

DOCUMENTS DIVERS

- **La Norme ISO 26000**
- **Code minier 2016**
- *Livre vert de la responsabilité sociale des entreprises* (2001)
- **MINEF**, « *Conservation, gestion et valorisation de la biodiversité et des ressources forestières* », Septembre 1995.
- **MOUELE KOMBI Narcisse**, « *Le sport est un facteur de communion* », Phrase prononcée lors de son discours à l'occasion de la cérémonie du tirage au sort de la CAN TOTAL CAMEROUN 2021 au palais des congrès de Yaoundé le mardi 17 août 2021.
- **UE**, *Livre vert de la responsabilité sociale des entreprises*, 2001

DICTIONNAIRES

- **Dictionnaire Larousse**
- **Dictionnaire Le Robert**

RAPPORTS DE SYSTHESES

- **POKAM WADJA KEMAJOU Jacques** : *Pression démographique et dégradation de l'environnement dans une région forestière du Sud-Cameroun : Le cas du Moungo*. Programme de petites subventions de l'UEPA ; numéro 29 – 1998, Institut National de la Cartographie (INC)

ANNEXES

LISTES DES ANNEXES

Annexe n°1 : outils de collectes des données

Annexe n°2 : Les réglementations nationales relatives à l'exploitation minière et au code minier camerounais

Annexe n°3 : Listes des personnes rencontrées

Annexe n°4 : Les plaintes des riverains relativement au fonctionnement des entreprises

ANNEXE N°1 : OUTILS DE COLLECTE DES DONNÉES

I- LE QUESTIONNAIRE

Notre questionnaire constituer de trente questions et adresser à quinze employés en tout soit quatre aux employés de GRACAM et onze à ceux de RAZEL-BEC a été conçu de la manière suivante :

Thème n°1 : Identité personnelle de l'employé :

1- Quelle est votre nationalité ?

a- Camerounaise ; b- Ivoirienne ; c- Ethiopienne ; d- Sud-Africaine ; e- Autre

2- Quel âge avez-vous ?

a- 25-29ans ; b- 30-34ans ; c- 35-39ans ; d- 40-44ans ; e- 45-49ans ; f- 50-54ans ; g- 55-59ans ; h- 60- 64ans ; i- 65-69ans ; j- 70-74ans

3- Quelle est votre région d'origine ?

a- Centre ; b- Littoral ; c- Ouest ; d- Sud ; e- Autre

4- Quelle est votre département d'origine ?

a- Lekié ; b- Mfoundi ; c- Haute Sanaga ; d- Kadey ; e- Autre

5- Quelles est votre localité d'origine ?

a- Kometou ; b- Ekié ; c- Biyem-assi ; d- Etoudi ; e- Autre

Thème n°2 : situation professionnelle de l'employé

6- Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette entreprise ?

a- 1an ; b- 2ans ; c- 5ans ; d- 10ans ; e- Autre

7- Etes-vous affilié à la CNPS ?

a- Oui ; b- Non

8- Disposez-vous d'un contrat de travail ?

a- Oui ; b- Non

9- Quel est votre temps de travail quotidien tel que fixé par la réglementation ?

a- 8h ; b- 9h ; c- 10h ; d- 11h ; e- Autre

10- Vous-arrive-t-il souvent de faire des heures supplémentaires ?

a- Oui ; b- Non

- Si oui, à quelle occasion ?

a- Lorsque la production va au-delà de seuil habituel ; b- Lorsque certains collègues supposés nous accompagner sont empêchés pour des raisons ou d'autres ; c- Lorsque le départ de la production à accuser un retard ; d- Autre

- Si oui, ces heures supplémentaires sont-elles payées ?

a- Oui ; b- Non ; c- Pas toujours

- Si oui, de quelle manière vous sont-elles payées ?

a) Par virement dans votre compte bancaire ; b- à la main ; c- Autre

11- Disposez-vous d'une assurance santé ?

a- Oui ; b- Non

- Si oui, à hauteur de quel pourcentage vous couvre-t-elle ?

a- 50% ; b- 70% ; c- 80% ; d- 90% ; e- Autre

12- Disposez-vous d'une carte santé ?

a- Oui ; b- Non

13- Existe-t-il une structure sanitaire de la place dans laquelle l'entreprise vous a affilié et où vous vous rendez en cas de soucis sanitaire avec votre carte ?

a- Oui ; b- Non

- Si oui, quelles peuvent en être ces structures sanitaires ?

a- Hôpital de la caisse ; b- CHU ; c- Hôpital central ; d- centre médical LAMAT ; e- Autre

14- De combien d'équipements de protection individuelle disposez-vous ?

a- Un ; b- Deux ; c- Trois ; d- Quatre ; e- Autre

15- Quels sont les types d'équipements individuels dont vous disposez ?

a- Casque ; b- Sécurité ; c- Lunette ; d- Combinaison ; e- Autre

16- Disposez-vous d'un règlement intérieur qui établit les normes relativement à vos différentes activités de terrain ?

a- Oui ; b- Non

- Si oui, quelles peuvent en être les différentes composantes

a- Interdiction de porter des charges lourdes allant au-delà d'un certain seuil ; b- Interdiction de jeter des déchets au sein du site ; c- Obligation de porter tous ces EPI au travail ; d- Obligation d'appartenir à telle ou telle autre association sportive ; e- Autre

17- Existe-t-il des primes pour les employés qui se démarquent au sein de votre travail ?

a- Oui ; b- Non

- Si oui, de combien de types sont-ils ?

a- Un ; b- Deux ; c- Trois ; d- Quatre ; e- Autre

- Si oui, après combien de temps sont-elles souvent distribuées ?

a- 3mois ; b- 6mois ; c- Un an ; d- Deux ans ; e- Autre

18- Recevez-vous souvent des bourses en surplus de votre salaire pour vos différentes tâches ménagères ?

a- Oui ; b- Non

19- Recevez-vous souvent des primes lors des occasions de fêtes ?

a- Oui ; b- Non

- Si oui, à quelle(s) occasions les recevez-vous le plus souvent ?

a- Lors du 25 Décembre ; b- Lors du 1^{er} Mai ; c- Lors du 1^{er} Janvier ; d- Lors du 31 Décembre ; e- Autre.

20- Disposez-vous d'une bourse vous donnant accès gratuit à la cantine pendant votre pause ?

a- Oui ; b- Non ; c- A un certain pourcentage

- Si oui, de quelle manière vous est-t-elle octroyée ?

a- Par un surplus dans votre salaire mensuel ; b- à la main ; c- par carte/ticket ; d- Autre

- Dans le cas où elle vous est octroyée à un certain pourcentage, à quelle pourcentage l'entreprise assure-t-elle la couverture de votre facture totale de consommation ?

a- 50% ; b- 70% ; c- 80% ; d- 90% ; e- Autre

21- Obtenez-vous souvent des primes à chaque fin d'année ?

a- Oui ; b- Non

22- Avez-vous des enfants ?

a- Oui ; b- Non

- Si oui, au nombre de combien sont-ils ?

a- Un seul ; b- Deux ; c- Trois ; d- Quatre ; e- Autre

23- Obtenez-vous souvent des bourses à chaque rentrée scolaire pour l'achat des fournitures scolaires de vos enfants ?

a- Oui ; b- Non ; c- A un certain pourcentage

- Si oui, de quelle manière ces bourses vous sont-t-elles octroyées ?

a- Par virement dans votre salaire mensuel ; b- à la main ; c- sous-forme de ticket/carte ; d- Autre

- Dans le cas où ces bourses vous sont octroyées à un certain pourcentage, à quel pourcentage couvrent-t-elles le montant total de vos achats ?

a- 30% ; b- 50% ; c- 80% ; d- 90% ; e- Autre

24- Disposez-vous d'une assurance qui réduit pour vous la pension scolaire annuelle de vos enfants à un certain pourcentage ?

a- Oui ; b- Non

- Si oui, de quelle manière ces bourses vous sont-t-ils octroyées ?

a- Par virement dans votre compte bancaire ; b- à la main ; c- par ticket/carte ; e- Autre

- *Si oui, à hauteur de quel pourcentage cette assurance couvre-t-elle le montant totale de la pension scolaire ?*
a- 30% ; b- 50% ; c- 70% ; d- 80% ; e- Autre
- *Si oui, ces assurances concernent autant l'enseignement de base, l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur ?*
a- Oui ; b- Non ; c- Seulement l'enseignement secondaire ; d- Seulement l'enseignement de base
- *Concernant l'enseignement de base, dans quel(s) établissement(s) vos enfants sont-ils assurés ?*
a- Ecole départementale ; b- Ecole publique de bastos ; c- Ecole les lapereaux ; d- Autre.
- *Concernant l'enseignement secondaire, dans quel(s) établissement(s) vos enfants sont-t-ils assurés ?*
a- Lycée Bilingue d'étoug-ébé ; b- Collège la retraite ; c- Lycée de ngoa-ékélé ; d- Collège Saint-Benoit ; e- Autre
- *Concernant l'enseignement supérieure, dans quel(s) établissement(s) vos enfants sont-t-ils assurés*
a- Université de Yaoundé 1 ; b- Université de Yaoundé 2 ; c- Université catholique ; d- Autre

25- Recevez-vous souvent des bourses pour l'achat des jouets, vêtements et autres de vos enfants lors des certaines occasions ?

a- Oui ; b- Non

- *Si oui, à quelle pourcentage ces bourses couvrent-t-elles le montant total des dépenses ?*

a- 30% ; b- 50% ; c- 70% ; d- 80% ; e- La totalité ; d- Autre

- *Si oui, à quelle occasion ?*

a- Lors de leur anniversaire ; b- Lors du 25 Décembre ; c- Lors de leur baptême ; e- Autre

- *Si oui, de quelle manière ces bourses vous-sont-elles octroyées ?*

a- Par virement dans votre compte bancaire ; b- A la main ; c- Sous-forme de ticket/carte ; d- Autre

26- Existe-t-il dans votre travail des associations sportives ?

a- Oui ; b- Non

- Si oui, de combien sont-t-elles ?

a- Une ; b- Deux ; c- Trois ; d- Quatre ; e- Autre

- Si oui, après combien de temps se réunissent-t-elles ?

a- Une semaine ; b- Deux semaines ; c- Un mois ; d- Trois mois ; e- Autre

- Si oui, quelles sont leurs dénominations ?

27- Existe-t-il dans votre travail des associations culturelles ?

a- Oui ; b- Non

- Si oui, de combien sont-t-elles ?

a- Une ; b- Deux ; c- Trois ; d- Quatre ; e- Autre

- Si oui, quelles sont leurs dénominations ?

28- Existe-t-il au sein de votre travail des centres d'alphabétisations pour vous prendre en charge en cas de besoin ?

a- Oui ; b- Non ;

- Si oui, de combien sont-t-ils ?

a- Un ; b- Deux ; c- Trois ; d- Autre

- Si oui, quels sont leurs dénominations ?

- Si oui, l'employé paye-t-il pour y accéder ?

a) Oui ; b- Non ; c- Il paye un certain quota et l'entreprise paye le reste ; d- Autre

29- Organisez-vous souvent de grands événements lors du départ à la retraite de certains employés ?

a- Oui ; b- Non ; c- Cela dépend ; d- Autre

- *Dans le cas ou cela dépend, quelles peuvent en être les différents critères de dépendances ?*

a- Le type de pose que l'employé sortant occupait ; b- La tribu dont l'employé sortant était originaire ; c- Autre.

- *Dans le cas où ces événements sont organisés, quels sont critères mis en avant ?*

a- L'organisation d'une collation avec à l'appui le manger et le boire en compagnie de l'employé sortant ; b- La mise au arrêt des activités pour un moment pour accueillir le nouveau venu ; c- Autre

30- Organisez-vous souvent de grands événements lors de l'arrivée d'un nouveau collègue ?

a- Oui ; b- Non ; c- Cela dépend ; d- Autre

- *Dans le cas ou cela dépend, quelles peuvent en être les différents critères de dépendances ?*

a- Le type de pose que le nouveau venu va occuper ; b- la tranche d'âge à laquelle le nouveau venu appartient ; c- La tribu dont le nouveau venu est originaire ; d- Autre.

- *Dans le cas où ces événements sont organisés, quels sont critères mis en avant ?*

a- L'organisation d'une collation avec à l'appui le manger et le boire en compagnie du nouveau venu ; b- La mise à l'arrêt des activités pour un moment pour accueillir le nouveau venu ; c- Autre

II- LE GUIDE D'ENTRETIEN

1) Guide d'entretien destiné aux hauts responsables des deux entreprises

Notre guide d'entretien dans ce cadre a été adressé à deux responsables de nos deux entreprises respectives ; soit la responsable des ressources humaines de l'entreprise GRACAM et le responsable Qualité, Hygiène et Sécurité Alimentaire de l'entreprise RAZEL-BEC. La conception de cet outil se présentait comme suit :

A- CAS DE LA GRACAM

Thème n°1 : Identification

- 1) Qu'est-ce que la Gracam ?

- 2) Quelle représentation vous faites-vous de la responsabilité sociale des entreprises ?

Thème n°2 : Les mécanismes mis sur pied pour le respect du principe de la RSE

- 3) Quelles sont les actions que vous entreprenez pour promouvoir la bonne condition des employés ?

- 4) Quels mécanismes mettez-vous en œuvre pour assurer le bien-être des populations riveraines ?

- 5) Quelles actions mettez-vous en œuvre pour respecter le bon équilibre naturel ?

Thème n°3 : Les difficultés rencontrées relativement à l'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain

- 6) Quelles sont les difficultés dont vous faites face dans cet élan de la promotion de la bonne condition des employés ?

- 7) Quelles sont les difficultés face auxquelles vous êtes confrontés relativement à l'assurance du bien-être de vos populations hôtes ?

- 8) Quelles sont les difficultés face auxquelles vous êtes en proie dans cette initiative de respect de l'équilibre naturel ?

B) CAS DE RAZEL-BEC

Thème n°1 : Identification

- 1) Qu'est-ce que la RAZEL-BEC ?
- 2) Quelle représentation vous faites-vous de la responsabilité sociale des entreprises ?

Thème n°2 : Les mécanismes mis sur pied pour le respect du principe de la RSE

- 3) Quelles sont les actions que vous entreprenez pour promouvoir la bonne condition des employés ?
- 4) Quels mécanismes mettez-vous en œuvre pour assurer le bien-être des populations riveraines ?
- 5) Quelles actions mettez-vous en œuvre pour respecter le bon équilibre naturel ?

Thème n°3 : Les difficultés rencontrées relativement à l'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain

- 6) Quelles sont les difficultés dont vous faites face dans cet élan de la promotion de la bonne condition des employés ?
- 7) Quelles sont les difficultés face auxquelles vous être confrontés relativement à l'assurance du bien-être de vos populations hôtes ?
- 8) Quelles sont les difficultés face auxquelles vous êtes en proie dans cette initiative de respect de l'équilibre naturel ?

2) Guide d'entretien adresser aux populations riveraines de nos deux entreprises

Le guide d'entretien adresser à huit individus vivants à proximité de deux entreprises respectives ; soit cinq individus vivants proches du site de GRACAM et trois vivants proches du site de RAZEL-BEC a été conçu de la manière suivante :

Thème n°1 : Identité personnelle de l'individu

- 1) Quel âge avez-vous ?
- 2) Depuis combien de temps résidez-vous dans cette contrée ?
- 3) Quel niveau d'étude avez-vous ?
- 4) Avez-vous des enfants ?

Thème n°2 : Relation de l'individu avec l'entreprise

- 5) Avez-vous déjà postulé dans cette entreprise ?
- 6) Disposez-vous d'un champ à proximité de l'entreprise ?
- 7) Aspirer-vous souvent des poussières provenant des travaux de cette entreprise ?
- 8) Etes-vous déjà aller vous prononcer auprès de cette entreprise dans le cas où vous avez été malade à cause d'elle ?
- 9) Avez-vous déjà victime d'un quelconque accident ou incident à cause des activités de cette entreprise ?
- 10) Vos habitats ont-ils déjà été endommager du fait des activités de cette entreprise ?
- 11) L'entreprise vous a-t-elle octroyer une carte santé ?
- 12) L'entreprise vous permet-elle de faire des revendications ou porter de quelconques doléances ?
- 13) L'entreprise a-t-elle déjà construit quelques édifices sur vos terres ?
- 14) Avez-vous déjà bénéficier des forages de la part de cette entreprise ?
- 15) Avez-vous déjà bénéficier de la construction des écoles ou des salles de classes de la part de cette entreprise ?
- 16) Avez-vous déjà bénéficier de la construction d'un hôpital, centre de santé, dispensaire de la part de cette entreprise ?
- 17) Recevez-vous souvent des dons et indemnités à chaque début d'année scolaire pour vos enfants ?
- 18) Cette entreprise fournit-t-elle des assurances santé à certains de vos enfants ?
- 19) L'entreprise fournit-elle souvent des bourses à vos enfants lors des évènements de fêtes ?

Thème n°3 : Opinion personnelle de l'individu sur l'entreprise

20) Quelles sont les principales plaintes que vous enregistrés à ce jour du fait du fonctionnement de l'entreprise ?

21) Au regard de tous les avantages et inconvénients que l'installation de cette entreprise sur vos terres vous apporte, pensez-vous qu'il serait mieux que cette entreprise continue d'exister ou qu'elle disparaisse ? Justifier.

ANNEXE N°2 : LES REGLEMENTATIONS NATIONALES RELATIVES A L'EXPLOITATION MINIERE ET AU CODE DU TRAVAIL CAMEROUNAIS

1-Code minier camerounais et guide d'utilisateur minier de 2016

Nous sous somme ainsi rapproché de Mr NFAGA Rodrigue, ingénieur des mines en service à la direction des mines à la rue Céper dit à l'immeuble synergie qui nous a alors fournit les données en question.

TITRE V :

DES DROITS ET OBLIGATIONS ATTACHES A L'EXERCICE DES ACTIVITÉS MINIÈRES

CHAPITRE II : DU RÉGIME FONCIER ET DOMANIAL APPLICABLES AUX ACTIVITÉS MINIÈRES ET DES CARRIÈRES

SECTION II :

DE L'INDEMNISATION DES PERSONNES VICTIMES D'EXPROPRIATION POUR CAUSE D'UTILITÉ PUBLIQUE ET DES COMPENSATIONS

ARTICLE 116 – Les propriétaires fonciers, les occupants du sol, les ayants droits et les usufruitiers, victimes d'expropriation pour cause d'utilité publique pour l'exploitation de la petite mine, la mine industrielle et la carrière d'intérêt public, ont droit à une indemnisation pour les pertes subies et les droits lésés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 117 - (1) L'indemnités porte sur le dommage matériel, direct et certain causé par l'expropriation.

(2) L'indemnisation couvre, selon les cas, les terres, les cultures, les constructions et toute autre mise en valeur, quel qu'en soit la nature, dûment constatée et évaluée par la commission d'enquête foncière.

(3) Les modalités de constat et d'évaluation des biens sont fixées par la législation foncière et domaniale en vigueur.

ARTICLE 118 – (1) La population riveraine d'une exploitation de la petite mine ou de la mine industrielle a droit à une compensation dont le montant est prélevé sur la taxe ad valorem.

(2) La population riveraine d'une exploitation d'une carrière artisanale semi-mécanisée ou d'une carrière industrielle a droit à une compensation sur la taxe à l'extraction des produits de carrières.

(3) Les modalités de paiement de la compensation visée aux alinéas 1 et 2 ci-dessus sont fixées par voie réglementaire.

CHAPITRE V :

DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

ARTICLE 137 – Afin d'assurer une exploitation rationnelle des ressources minières et de carrières en harmonie avec la protection de l'environnement, les titulaires des titres miniers et de carrières doivent veiller à :

- La prévention des géo-risques et géo-catastrophes ;
- La prévention ou la minimisation de tout déversement dans la nature ;
- La protection de la faune et de la flore ;
- La promotion ou le maintien de la bonne santé générale de la population ;
- La diminution des déchets ;
- La disposition des déchets non recyclés d'une façon adéquate pour l'environnement, après information et approbation des Administrations en charge des mines et de l'environnement ;
- La gestion des déchets conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 140 – Après l'arrêt des activités minières ou de carrière, les bâtiments, dépendances, puits, galeries et d'une manière générale toutes les ouvrages établis et demeurés pour l'exploitation sont remis en sécurité, conformément aux conditions prévues au Plan de Gestion Environnementale et Sociale ainsi qu'au programme de réhabilitation des sites exploités.

2-Le code du travail camerounais

Nous nous sommes rapprochés du Centre de la Documentation et des Archives du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ; 2^{ème} étage, porte 217. Nous avons ainsi eu pour guide Monsieur SAJO Jules, chef service de la documentation qui nous a conduit aux ouvrages spécialisés afin d'en recueillir des informations à propos.

Après consultation des ouvrages, nous avons retenu un ouvrage en particulier. Il s'agit du *Guide du travailleur dans le secteur du BTP au Cameroun* de Jean-Marie TCHAKOUA

professeur à l'université de Yaoundé II et consultant au bureau sous régional pour l'Afrique Central.

L'auteur commence par exposer à la page 6 le fait que le travailleur au vrai sens du terme au Cameroun doit s'affirmer comme tel s'il remplit tous les critères tels qu'évoqués par la loi du 14 Août 1992 portant code du travail.

Il affirme que le contrat de travail doit être formellement écrit et réunir toutes les informations nécessaires. Il s'agit entre autre du nom et prénom de l'employeur, son adresse complète, les diplômes et/ou certificats de travail, la nature de l'emploi, la catégorie socioprofessionnelle, le salaire du travailleur, les primes et autres du travailleur, les lieux d'embauche et d'exécution du travail, les personnes bénéficiaires en cas de décès du travailleur, le lieu de conclusion du contrat du travail, la nature du contrat, la convention collective applicable, le numéro d'affiliation à la CNPS du travailleur, les dates de conclusion et de prise d'effet du contrat, la signature des parties. Le contrat à conclure qui peut être de deux natures : les formes d'embauches classiques, c'est-à-dire les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée. Les nouvelles formes d'embauches c'est-à-dire les contrats occasionnels, temporaires ou saisonniers.

Le contrat doit aussi présenter l'ensemble des conventions collectives et internationales qui s'appliquent à l'employé. Comme conventions internationales qui concerne spécifiquement les travailleurs du secteur du BTP, il illustre avec la convention N°13 sur la céruse (peinture), 1921 ; la convention N°19 sur l'égalité de traitement (accident du travailleur), 1925 ; la convention N°77 sur l'examen médical des adolescents (Industries), 1946 ; la convention N°89 sur le travail de nuit (femmes) (révisé), 1948 ; la convention N°90 sur le travail de nuit des enfants (Industrie) (révisé) , 1948 ; la convention N°94 sur les clauses de travail (contrats publics) ; la convention N°138 sur l'âge minimum, 1973 (Age minimum spécifié par le Cameroun : 14ans) ; la convention N°162 sur l'amiante, 1986.

La durée de travail hebdomadaire est de quarante (40) heures (selon les articles 80 du code de travail et 34 de la convention collective nationale des entreprises de bâtiments, des travaux publics et des activités annexes).

L'employé a aussi droit à un congé au sein de son entreprise. L'auteur en dénombre ainsi quatre principaux types. Le congé payé annuel qui se calcul en raison d'un jour et demi par mois et fixé par l'employeur. Le congé pour éducation ouvrière est celui que l'employé peut demander lorsqu'il souhaite pour participer à un stage consacré à l'éducation ouvrière ou à la

formation syndicale et dont la durée est arrêtée entre employeur et son employé qui n'aura droit à aucune forme d'indemnité. Le congé de maternité pour les femmes. Les permissions d'absences sont accordées aux employés à l'occasion des événements familiaux touchant à celui-ci et n'entraînant aucune diminution de salaire.

A la page 57, l'auteur affirme que l'employé jouit aussi des avancements dans l'entreprise. Celui-ci intervient du fait de quatre paramètres dont l'ancienneté, le mérite, l'expérience acquise et la formation professionnelle. Ainsi, après trois années passées dans un échelon, l'employé passe automatiquement à l'échelon supérieur. Cependant, il est aussi possible qu'après un an passé à un échelon, l'employeur décide de faire grandir son employé lorsque celui-ci est particulièrement méritant. L'obtention d'un diplôme au cours d'une formation professionnelle passée est donc une valeur ajoutée pour grandir en échelon.

La page 58 souligne que l'employé jouit également des promotions internes. Ici, l'employeur nomme les employés dans les différents postes ouverts et ce au regard de leurs compétences que lui-même juge sans discrimination aucune.

A la page 60, il montre que l'employeur doit aussi assurer le déplacement du travailleur et celui de sa famille lorsque le travail oblige ce dernier à quitter son lieu de résidence habituel. L'article 45 de la convention collective nationale des entreprises de bâtiment, des travaux publics et des activités annexes détermine ainsi le moyen et la classe des transports ainsi que le poids des bagages. Le transport des bagages est ainsi pris à charge par l'employeur dans deux cas dont le premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu de recrutement ou lieu d'emplois et la mutation d'un lieu à un autre. L'employeur choisit ainsi un moyen de transport normal.

À la page 65, l'auteur fait état de ce que l'employeur ne peut pas affecter le travailleur sans son consentement du fait que ladite affectation entraîne toujours des changements notoires chez le travailleur en question.

Il évoque par la suite la question de prise en charge du travailleur par l'employeur. Il souligne ainsi que toute entreprise devrait toujours organiser un service médical pour ses travailleurs dont le but est de surveiller les conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et l'état de santé du travailleur, de son conjoint et de ses enfants loger par

l'employeur. Dans ce cas, chaque employé doit faire l'objet d'un examen médical avant ou immédiatement après l'embauche et au moins une fois par année tout au long de sa carrière en spécifiant toutefois que les travailleurs de moins de dix-huit (18) ans sont examinés au moins deux fois par an.

A la page 67, l'auteur fait état de ce que la loi reconnaît autant au travailleur qu'à l'employeur la possibilité de créer ou de militer dans un syndicat tout en mettant sur pied des dispositions telles que prévues par la loi de l'article 15 du code de travail et dont le dossier de création est déposé aux greffes des syndicats pour enregistrement. Le travailleur aura ainsi le droit d'assister à toute réunion syndicale ou à une commission paritaire après présentation 48 heures avant d'une convocation de son autorisation.

L'auteur souligne aussi que toute forme de discrimination d'une quelconque nature soit-elle en milieu professionnel est strictement proscrit selon la convention de l'OIT N°111 concernant la discrimination.

A la page 76, l'auteur montre que le salaire du travailleur est structuré de deux manières dont le salaire de base et les compléments (primes et indemnités). Le premier étant le montant servi au travailleur uniquement en fonction des années qu'il a passé dans l'entreprise ou de la tâche qu'il accomplit. La prime est un montant d'argent généralement plus faible que le salaire et verser au travailleur pour l'encourager pour telle ou telle raison. L'indemnité étant une somme d'argent faible par rapport au salaire pour compenser les dépenses du travailleur dans son travail.

À la page 89, l'auteur affirme que l'employeur assure la santé et la sécurité du travailleur. Ainsi, coté santé, toute entreprise doit organiser un service médical sanitaire au profit de ses travailleurs selon l'article 98 du code de travail, décret N°79/90 du 21 Mars 1979 fixant les modalités d'exercices de la médecine au travail ; arrêté N°015/MTPS/IMT du 15 Octobre 1979 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail).

Le service médico-sanitaire assure ainsi les examens médicaux autant dire les visites journalières des travailleurs qui se déclarent malades ; l'examen avant embauche ; l'examen sur demande du travailleur ; les examens périodiques obligatoires ; les examens complémentaires éventuels ; les examens de reprise de travail après un accident ou une maladie professionnelle et après tout arrêt pour maladie de plus de trois semaines ; la surveillance médicale particulière des femmes en cas de maternité et des mères des enfants de moins de deux (2) ans ; la

surveillance médicale des mutilés et invalides ; la consultation, le conseil des chefs d'entreprises la surveillance de l'hygiène, des dispositifs de sécurité et d'adaptation des travailleurs à leurs postes de travail, l'information et l'éducation sanitaire des travailleurs.

La sécurité au travail est couplée avec l'hygiène selon les articles 95, 96, 97, 120 et 121 du code de travail, arrêté N°039/MTPS/IMT du 26 Novembre 1984 fixant les mesures générales d'hygiènes et de sécurité sur les lieux de travail. Deux organismes sont ainsi mobilisés pour assurer les questions d'hygiène et de sécurité au travail dont l'un au sein de l'entreprise et l'autre hors de l'entreprise.

Au sein de l'entreprise, l'on a le comité d'hygiène et de sécurité qui doit être créer dans tous les établissements qui relèvent du groupe C (risque élevé). Cependant, concernant les établissements dont l'activité relève des groupes A et B (risque faible et moyen) le comité n'est obligatoire que lorsque l'effectif est de cinquante (50) travailleurs au moins. Ledit comité est ainsi composé de l'employeur ou de son représentant, du délégué du personnel, du médecin du travail et, lorsqu'ils existent de l'assistant, de l'agent de formation, de l'agent de sécurité.

Hors de l'entreprise, l'on a la commission nationale de santé et de sécurité du travail, qui étudie les problèmes de santé et de sécurité au travail, formule des propositions et émet des avis sur les textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

À la page 103, l'auteur évoque la question de médaille honorifique en affirmant qu'il s'agit d'une distinction honorifique à titre de reconnaissance dont l'employé a droit au sein de l'entreprise ; laquelle est remise en fonction de l'ancienneté et de la qualité des services rendus par le travailleur selon la loi N°74/9 du 16 Juillet 1974 portant institution de la médaille d'honneur du travail, arrêté N°30 du 04 Novembre 1959 déterminant les formes dans lesquelles doivent être sollicitée la médaille d'honneur du travail. Ladite demande est ainsi faite de trois manières à savoir soit par le travailleur intéressé, soit par l'employeur ou alors par un organisme professionnel comme le syndicat.

De la page 117 à 119, l'auteur soulève la question de la représentation des travailleurs en évoquant le fait que ceux-ci sont représentés par deux moyens dont les délégués du personnel et les syndicats.

Les délégués du personnel ont ainsi pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives des travailleurs qui n'ont pas encore eu de solution ; de saisir l'inspecteur de travail de toute plainte ou réclamation concernant le respect du droit de

travail ; de veiller à l'application des règles d'hygiène et de sécurité ainsi que de la prévoyance sociale ; de faire à l'employeur des suggestions pour l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise. Ils sont ainsi désignés par élection avec un mandat de deux (2) ans renouvelables.

ANNEXE N°3 : LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

NOM ET PRENOM	SITE/LIEU D'ENTRETIEN	STATUT PROFESSIONNEL	ANCIENNETE	ÂGE/ TRANCHE D'ÂGE	TELEPHONE
---------------------	--------------------------	-------------------------	------------	--------------------------	-----------

I- LES CADRES ADMINISTRATIFS

1) Mr NFAGA RODRIGUE	Direction des mines à la rue céper face immeuble synergie	Ingénieur des Mines	/	/	698/81/89/78
2) Mr SADJO Jules	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MITSS) ; 2 ^{ème} étage, porte 217	Chef service de la documentation	/	/	675/08/25/53

II- LES RESPONSABLES D'ENTREPRISES

3) Mme KOUBAN Généviève	Carrière GRACAM NKOLONDONM	Responsable des ressources humaines (RH)	/	/	690/13/04/61
4) Mr NKOUME Yves	Carrière RAZEL NKOMETOU	Responsable Qualité Hygiène et Sécurité Environnementale (QHSE)	/	/	679/12/47/43- 656/66/99/31

III- POPULATIONNE RIVERAINES D'ENTREPRISES

5) Mr NKOUMOU Jean Jacques	NKOMETOU	Chef de 3 ^{ème} degré	Un an	/	/
6) Mme AYISSI Mireille	LA CONTREE	/	Depuis la naissance	30-34ans	/
7) Mr TAGOUELON Fabrice	NKOMETOU	/	Deux ans	35ans	/
8) Mme TSAFACK Mirabelle	NKOLONDON	/	Deux ans	/	/
9) Mr ONGUENE Yannick Éric	NKOLONDON	/	Trois ans	30-34ans	
10) Mr ESSOME Jean	NKOLONDON	/	Un an	25-29ans	/
11) Mme Joséphine	NKOLONDON	/	Huit ans	65-70ans	/
12) Mme Danny	NKOLONDON	Mvog- nguelé	Deux ans	/	/

ANNEXE N°4 : LES PLAINTES PORTEES PAR LES RIVERAINS AUX ENTREPRISES

Il s'agit ici d'illustrer les différents problèmes et insatisfactions face auxquels les populations proches des dites d'exploitations de nos deux entreprises nous ont dit être confrontés à cause des travaux des dites entreprises.

I- LES PLAINTES PORTEES PAR LES POPULATIONS PROCHES DU SITE DE LA GRACAM

Comme souligner plus haut, nous nous sommes entretenues avec cinq individus vivant à proximité du site de travail de l'entreprise GRACAM. Ces derniers nous ont alors fait état des insatisfactions qu'ils ressentent relativement au fonctionnement de ladite entreprise.

1- Madame Danny, habitante de la contrée Mvog-nguélé tout proche du site NKOLONDONM de l'entreprise

Cette dernière soulevait en ce sens l'excès de secousses du fait des différents activités qu'exerce cette entreprise et particulièrement les tirs de mines ; les mauvaises odeurs qui leurs parviennent du fait de la transformation des pierres.

2- Madame Joséphine, habitante de NKOLONDONM

Celle-ci évoquait déjà une fréquence assez élevée de poussière face à laquelle ils sont confrontés, laquelle engendre certaines infections sanitaires comme la sinusite le Rhume. Par ailleurs, elle évoque le fait que l'entreprise ne construit pas certains édifices à leurs profits ; elle ne prend pas en considération les revendications posées par les riverains. En outre, elle mentionnait aussi que l'entreprise n'octroie pas des agrégats aux riverains pour éventuellement les aider dans leurs différents travaux personnes ou de groupe. De plus, elle soulevait aussi un non-goudronnage de la route populaire ; laquelle soulève beaucoup de poussières lors du passage de leurs camions ainsi qu'en saison sèche.

3- Monsieur ESSOME Jean, habitant de NKOLONDONM

Ce dernier à son tour se plaignait des poussières dont ils sont victimes ; lesquelles engendre des crises sanitaires dont le rhume.

4- Monsieur ONGUENE Yannick Eric

Celui-ci aussi se plaignait déjà de trop de poussières dont ils sont obligés de faire face quotidiennement. Lesdites poussières les exposent alors à des maladies comme la grippe. Par ailleurs, elle évoquait l'excès de ronflements dans la nuit qui les empêche de bien dormir. Il y a aussi selon lui le fait que l'entreprise ne construit pas des édifices de biens publics pour les riverains les amenant ainsi à satisfaire leurs besoins vitaux. Il soulevait aussi les tremblements lors des explosions de pierres.

5- Madame TSAFACK Mirabelle

La dame ici questionnée nous a fait part de taux assez considérables de poussières dont elle est victime régulièrement. Les poussières en question occasionnent des maux comme le rhume et les étouffements. En outre, elle soulevait déjà l'excès de pollution dont elle ferait face ; les tremblements lors des explosions accompagnées des dommages sur les habitations.

II- LES PLAINTES PORTEES PAR LES POPULATIONS PROCHES DU SITE DE RAZEL-BEC

Comme évoqué plus haut dans notre travail, nous nous sommes entretenues avec trois individus vivant à proximité du site de RAZEL-BEC dont le chef de 3^{ème} degré

1- Monsieur Jean-Jacques NKOUMOU, chef de 3^{ème} degré

Le chef ici questionné se plaignait déjà du fait que l'entreprise n'emploie pas les jeunes de la localité. Par ailleurs, il y a le fait qu'elle ne construit pas des édifices publics comme les écoles, les centres de santé, les forages et autres pour faciliter les conditions de vies des riverains.

De plus, il soulevait un non-goudronnage de la route principale qui part de l'entrée (quittant le goudron principal où circulent les véhicules) jusqu'à son site proprement dit ; lequel produit alors des poussières en saison sèche et la boue en saison de pluie.

En outre, il se plaignait aussi du fait que ses populations ne ressentent vraisemblablement les effets positifs de la présence de cette entreprise sur leurs terres. Plus encore, il évoquait déjà le fait que l'entreprise n'octroie pas les agrégats aux populations riveraines pour les aider dans leurs activités quotidiennes.

Par ailleurs, il se plaignait aussi du fait que l'entreprise ne consulte pas les populations et ne permet pas les revendications venant de ces derniers. En outre, il soulevait le fait que l'entreprise n'attribue pas des bourses aux riverains lors des moments de fêtes. En plus, il nous

renseignait aussi du fait selon lequel l'entreprise ne reverse pas les indemnités qui reviennent pourtant de droit à ses populations.

2- Madame AYISSI Mireille, habitante de la contrée « La Guinée »

Cette dernière soulevait les mauvaises odeurs provenant des matières produites par l'entreprise ; l'excès de vibrations lors des tirs de mines avec pour conséquence la fragilisation des maisons et l'effondrement de deux maisons.

En plus, elle évoquait aussi le fait que l'entreprise ne goudronne pas les routes qui servent de passage des populations. Ceci engendre alors de la boue en saison de pluie et trop de poussières en saison sèche.

3- Monsieur TAGOUELON NDZEUKAN Fabrice

Cet enquêté faisait état de ce que les différentes activités de l'entreprise en question produisent une fréquence assez élevée de vibrations qui engendre les fissurations sur les murs des domiciles. Par ailleurs, il y aurait aussi les poussières qui font apparaître des crises sanitaires comme la grippe.

De plus, l'enquêté en question évoquait aussi un non-goudronnage des routes principales sur un long rayon. Par ailleurs, l'entreprise selon lui ne porte pas une attention considérable sur les dommages causés sur les riverains du fait de ses activités.

En outre, il nous renseignait aussi sur le fait selon lequel cette entreprise ne recrute presque pas les jeunes de la localité ; elle ne construit pas certains édifices pour le bien des populations hôtes comme les forages et centre de santé.

TABLE DES MATIÈRES

DÉDICACE	i
REMERCIEMENTS	ii
RÉSUMÉ	iii
ABSTRACT	iv
SIGLES, ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS.....	v
LISTE DES IMAGES	vii
SOMMAIRE	viii
INTRODUCTION.....	1
I- CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET	2
II-PROBLÈME.....	3
III-REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE ET PROBLÉMATIQUE	5
1-Revue de la littérature.....	5
a)Les descripteurs des problèmes	5
b) Les énonciateurs des mécanismes favorables à la RSE.....	6
c)La jonction entre descripteurs des problèmes et énonciateurs des solutions	8
2-Problématique.....	8
IV-QUESTIONS DE RECHERCHES.....	10
1-Question de recherche principale	10
Quels sont les logiques qui sous-tendent et expliquent le fait que GRACAM et RAZEL- BEC ne s’investissent pas véritablement pour instaurer une cohésion avec leur environnement local ?	10
2-Questions de recherches secondaires.....	10
V-HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	10
1-Hypothèse principale	10

2-Hypothèses secondaires	11
VI-MÉTHODOLOGIE	11
1-Le cadre théorique	11
a)La sociologie en profondeur de Georges Gurvitch.....	11
b) Le constructivisme social de Pierre Bourdieu.....	12
c)La sociologie dynamiste de Georges Balandier	13
VII-TECHNIQUES DE COLLECTE DES DONNÉES.....	13
1-L'observation documentaire.....	13
2-L'observation directe	14
3-L'observation indirecte	15
4-L'entretien	16
5-Le questionnaire	18
VIII-DÉLIMITATION SPATIO-TEMPORELLE DU SUJET	19
1-Délimitation spatiale du sujet.....	19
2-Délimitation temporelle du sujet	20
IX-DÉFINITION DES CONCEPTS OPÉRATOIRES	21
1-Responsabilité sociale des entreprises	21
2-Entreprise	23
3-Carrière industrielle	24
5-Population riveraine.....	25
6-Environnement	26
X- ANNONCE DU PLAN DU TRAVAIL.....	28
CHAPITRE I :.....	31
PRESENTATION DETAILLÉE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET MÉCANISMES MIS SUR PIED PAR GRACAM ET RAZEL-BEC POUR SON IMPLEMENTATION	31
I- PRESENTATION DETAILLÉE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES.....	33

1- Le développement économique	33
2- La promotion de la bonne condition des employés	35
3- L'assurance du bien-être des populations riveraines	38
4- Le respect de l'équilibre naturel	44
II- MECANISMES ENTREPRIS PAR GRACAM ET RAZEL-BEC POUR L'IMPLEMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPOSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES.....	46
1- Mécanismes entrepris par GRACAM pour le respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises	47
a) Les mécanismes entrepris pour la promotion de la condition des employés	47
a-1) Sur le plan social.....	47
a-2) Sur le plan professionnel.....	49
a-3) Sur le plan sanitaire.....	50
a-4) Sur le plan économique.....	53
b) Les actions entreprises pour assurer le bien-être des populations riveraines.....	56
b-1) Sur le plan de la satisfaction des besoins vitaux	56
b-2) Sur le plan sanitaire	57
c) Les mécanismes mis sur pied pour le respect de l'équilibre environnemental	58
2- Mécanismes entrepris par RAZEL-BEC pour le respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain.....	60
a) Les mécanismes entrepris pour promouvoir la condition des employés	60
a-1) Sur le plan social.....	60
a-2) Sur le plan sanitaire.....	63
a-3) Sur le plan économique.....	70
b) Les mécanismes entrepris pour le bien-être des populations riveraines	72
b-1) Sur le plan sanitaire	72
b-2) Sur le plan social	73
b-3) Sur le plan infrastructurel.....	75

c) Les mécanismes mis en œuvre pour le respect de l'équilibre environnementale.....	76
CHAPITRE II : INSUFFISANCES DE GRACAM ET RAZEL-BEC RELATIVEMENT A LEURS DEFIS DU RESPECT DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES SUR LE TERRAIN	80
I- INSUFFISANCES DE GRACAM RELATIVEMENT A SON DEFIS DU RESPECT DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES SUR LE TERRAIN.....	81
1- Au niveau des employés.....	82
a) Les difficultés rencontrées	82
b) Les limites proprement dites	83
2- Au niveau des populations riveraines	84
a) Les plaintes des populations riveraines.....	84
b) Les difficultés rencontrées	85
c) Les limites proprement dites	87
3- Au niveau de l'espace naturel	88
a) Les difficultés rencontrées	88
b) Les limites proprement dites	88
II- INSUFFISANCES DE RAZEL-BEC RELATIVEMENT A SON DEFIS D'IMPLEMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES SUR LE TERRAIN	89
1- Au niveau des employés	89
a) Les difficultés rencontrées.....	89
b) Les limites proprement dites	90
2-Au niveau des populations riveraines	90
a) Les plaintes des populations	90
b) Les difficultés rencontrées	91
c) Les limites proprement dites	92
3- Au niveau de l'espace naturel	92

a) Les difficultés rencontrées.....	92
b) Les limites proprement dites	93
CHAPITRE III : BILAN ET PERSPECTIVES À L'ENDROIT DE GRACAM ET RAZEL-BEC RELATIVEMENT À LEURS DÉFIS D'IMPLÉMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES.....	94
I- BILAN ET PERSPECTIVES À L'ENDROIT DE GRACAM RELATIVEMENT A SON DÉFIS D'IMPLÉMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES.....	96
1- Bilan de GRACAM relativement à son défi du respect du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain.....	96
a) La promotion de la condition des employés.....	96
b) Le bien-être des populations riveraines	98
c) Le respect de l'équilibre naturel	99
2- Perspectives à l'endroit de GRACAM pour une meilleure implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain.....	100
a) Perspectives relativement à la promotion de la bonne condition des employés.....	100
b) Perspectives pour l'assurance du bien-être des populations riveraines	101
c) Perspectives pour le respect de l'équilibre naturel	102
II- BILAN ET PERSPECTIVES À L'ENDROIT DE RAZEL-BEC RELATIVEMENT A SON DÉFIS D'IMPLÉMENTATION DU PRINCIPE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES.....	103
1- Bilan de RAZEL-BEC relativement à son défi d'implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain	103
a) La promotion de la condition des employés.....	103
b) Le bien-être des populations riveraines	104
c) Le respect de l'équilibre environnemental.....	106
2- Perspectives à l'endroit de RAZEL-BEC pour une meilleure implémentation du principe de la responsabilité sociale des entreprises sur le terrain	107
a) Perspectives relativement à la promotion de la bonne condition des employés.....	107

b) Perspectives relativement à l'assurance du bien-être des populations riveraines	108
c) Perspectives relativement au respect de l'équilibre naturel	109
CONCLUSION	111
BIBLIOGRAPHIE	118
ANNEXES	ix
ANNEXE N°1 : OUTILS DE COLLECTES DES DONNEES.....	xi
I- LE QUESTIONNAIRE.....	xi
II- LE GUIDE D'ENTRETIEN.....	xvii
1) Guide d'entretien destiné aux hauts responsables des deux entreprises.....	xvii
2) Guide d'entretien adresser aux populations riveraines de nos deux entreprises.....	xix
ANNEXE N°2 : LES REGLEMENTATIONS NATIONALES RELATIVES A L'EXPLOITATION MINIERE ET AU CODE DU TRAVAIL CAMEROUNAIS.....	xxii
1) Code minier camerounais et guide d'utilisateur minier de 2016.....	xxii
2) Le code du travail camerounais.....	xxiii
ANNEXE N°3 : LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	xxix
I- LES CADRES ADMINISTRATIFS.....	xxix
II- LES RESPONSABLES D'ENTREPRISES.....	xxix
III- LES POPULATIONS RIVERAINES D'ENTREPRISES.....	xxx
ANNEXE N°4 : LES PLAINTES PORTEES PAR LES RIVERAINS AUX ENTREPRISES.....	xxxii
I- LES PLAINTES PORTEES PAR LES POPULATIONS PROCHES DU SITE DE LA GRACAM.....	xxxii
1- Madame Danny.....	xxxii
2- Madame Joséphine.....	xxxii
3- Monsieur ESSOME Jean.....	xxxii
4- Monsieur ONGUENE Yannick Eric.....	xxxii
5- Madame TSAFACK Mirabelle.....	xxxii

II- LESPLAINTES PORTEES PAR LES POPULATIONS PROCHEs DU SITE DE RAZEL-BEC.....	xxxii
1- Monsieur Jean-Jacques NKOUMOU, chef de 3 ^{ème} degré.....	xxxii
2- Madame AYISSI Mireille.....	xxxiii
3- Monsieur TAGOUELON NDZEUKAN Fabrice.....	xxxiii
TABLE DES MATIÈRES	xxxiv