

La relation perçue entre la gestion des ressources humaines et la responsabilité sociale des entreprises dans les grandes entreprises au Togo.

Kofi FIANYO

Doctorant, Université de Lomé (UL), aureladic@yahoo.fr

Résumé :

Cette étude vise à explorer la relation entre la gestion des ressources humaines (GRH) et la responsabilité sociale des entreprises (RSE). De nature purement qualitative, elle analysera plus précisément la relation entre les deux concepts à travers les domaines dans lesquels la GRH peut apporter une contribution effective à la RSE. Ainsi, des analyses lexicales et de contenu sont appliquées sur quatorze (14) entretiens semi-directifs réalisés auprès des dirigeants exécutifs, des cadres, de la communauté des professionnels RH et des responsables en charge de la RSE des grandes entreprises togolaises. Selon les résultats, les entreprises ont une perception positive de la RSE et la GRH entretient positivement des relations avec la RSE dans ses divers rôles. La sensibilisation des collaborateurs, la redéfinition des avantages du personnel, l'instauration de climat de travail épanouissant, la participation au développement et au bien-être de la communauté locale sont particulièrement les domaines où la GRH contribue à la mise en œuvre de la RSE. Enrichissant la littérature sur les postulats qui admettent la contribution de la GRH au développement des indicateurs de la RSE, notre étude apporte aux professionnels et aux organisations, la communication participative, la gestion de la carrière, la formation, la planification stratégique, l'évaluation du rendement comme des leviers pouvant renforcer leur décision quant au développement d'une rationalité socialement responsable.

Mots clés : RSE, RSE interne, RSE externe, Relation RSE/GRH.

Abstract:

This study aims to explore the relationship between human resource management (HRM) and corporate social responsibility (CSR). Of a purely qualitative nature, it will analyze more precisely the relationship between the two concepts through the areas in which HRM can make an effective contribution to CSR. Thus, lexical and content analyzes are applied to fourteen (14) semi-directive interviews carried out with executive managers, managers, the community of HR professionals and managers in charge of CSR of large Togolese companies. According to the results, companies have a positive perception of CSR and that HRM positively maintains relations with CSR in its various roles. Raising employee awareness, redefining employee benefits, establishing a fulfilling work climate, participating in the development and well-being of the local community are particularly areas where HRM supports the implementation of CSR. Enriching the literature on the assumptions that admit the contribution of HRM to the development of CSR indicators, our study provides professionals and organizations with participatory communication, career management, training, strategic planning, evaluation performance as levers that can reinforce their decision regarding the development of a socially responsible rationality.

Keywords: CSR, internal CSR, external CSR, CSR/HRM relationship.
