



## LA FAMILLE ET L'ENTREPRISE FACE A LA RSE - UNE QUESTION DE CULTURE ET UN JEU DE DOMINATION

Amadou TRAORE

Revue Francophone du Développement Durable

2021 - n°17 - Mars

Pages 33- 41

ISSN 2269-1464

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<https://erasme.uca.fr/publications/revue-francophone-du-developpement-durable/>  
-----

Pour citer cet article

-----  
Traore A. (2021), La famille et l'entreprise face à la crise - une question de culture et un jeu de domination. *Revue Francophone du Développement Durable*, n°17, mars, p. 33 - 41.  
-----

# La famille et l'entreprise face à la RSE - une question de culture et un jeu de domination

Amadou TRAORE

Université de Ségou, Mali

***Résumé :** Cet article porte sur l'articulation de la famille et de l'entreprise dans le cadre de la RSE. L'accent est mis sur l'aspect culturel de cette interconnexion sociale à travers l'histoire des sociétés et celle des organisations, dont celle des entreprises. Il ressort de ce travail que la responsabilité est relative à un certain seuil. C'est un fait culturel, c'est-à-dire, qui évolue d'une société à une autre. Ce qui est responsable dans une société ne l'est pas forcément dans l'autre. C'est la culture sociale et familiale qui se combinent avec les interventions entrepreneuriales pour constituer l'historicité de la société. Les pratiques admises constituent les points communs aux deux entités, tandis que les points de divergences sont conflictogènes. Acceptée et appréciée dans la société, une entreprise se voit légitime dans ses interventions. Cette légitimité est parfois imposée à travers des manœuvres malsaines. C'est pour cela que la RSE est aussi vue dans ce document comme une source de domination. Il est plutôt judicieux de penser pluriel pour parler des RSE.*

***Mots clés :** la famille, l'entreprise, la RSE, la culture, la domination*

## Introduction

La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) devient une orientation globale dans la société postindustrielle. Elle est considérée comme un moyen d'action logique pour les sociétés d'atteindre l'équilibre sur le plan social, économique, et environnemental, dans le cadre du développement durable. Dans cet article, nous avons tenu à mettre l'accent sur la famille, l'entreprise et la RSE, dans un contexte de culture. Cela nous permet d'analyser la combinaison des entités principales autour de la RSE, dont la famille (société) et l'organisation (entreprise). La famille est la cellule de base de la société, tout comme l'entreprise est l'unité principale concernée par les questions de responsabilité. Les deux sont liées par une corrélation qui fait parfois polémique, en ce sens que chacun veut en profiter.

Nous pouvons respectivement qualifier les deux éléments de social et de capital. Pour la bonne marche de la société, l'un doit tenir compte de l'autre. Si l'individu tient à sa famille, il tient aussi à son emploi. La famille et l'entreprise constituent donc deux espaces qui dominent la vie sociale d'un individu. Dans la société, chacun est l'incarnation d'une famille, qu'il représente en permanence dans les faisceaux d'actions sociales. À titre d'exemple, en tant que fruit d'une incarnation, l'individu tient à l'image de sa famille, et songe à la réaction et à la réputation de celle-ci à propos de ses interventions dans la société. Il est en outre marqué par les activités liées à la survie qui l'amènent dans la sphère organisationnelle. Cette sphère est dominée par l'entreprise qui lui garantit les moyens de subsistance et de réalisation.

Ici, la notion de famille, nous renvoie, par extension, au groupe primaire qui gouverne les premières orientations de l'enfant. Il s'agit de la famille au sens propre, élargie à la communauté, dont la rue, les groupes d'amis, les voisins. Ce groupe est à la base de la construction de la conscience collective, et marque la personnalité d'un individu. Par entreprise, nous mettons l'accent sur le cadre professionnel, qui est marqué par l'entreprise et les autres organisations. Elle permet à l'individu d'accéder à un groupe qualifié de « groupe secondaire » par rapport au réseau familial. L'individu vit à la croisée de ces deux mondes, à savoir, le monde du social et celui du capital (Marx, 1867).

À partir de ces considérations, nous pouvons situer la RSE à l'intersection de la famille et de l'entreprise, qui dominent la vie sociale. C'est parce que l'entreprise a, de nature, une force de destruction que l'on parle de la responsabilité sociétale la concernant. Il faut toutefois comprendre que la famille a aussi une part de responsabilité dans certains cas. On peut ainsi parler de la responsabilité des familles et de la communauté vis-à-vis des interventions à travers les valeurs et pratiques admises. À cet effet, la responsabilité de l'entreprise va de pair avec le renforcement des capacités d'analyse et d'action des populations qui ont aussi pour rôle, le suivi et la validation des activités liées au capital. C'est pour ces considérations que nous avons résumé la RSE par la notion d'équilibre de processus, en ce sens que nul ne doit déranger l'autre. Si nous comprenons que chaque entreprise transgressant la société est animée par les représentants des familles, nous nous posons la question suivante : le capitaliste est-il déconnecté des intérêts de la société ? En poussant davantage la réflexion, nous verrons que même les entreprises étatiques sont au cœur des scandales à travers les sociétés. Cela nous renvoie à la question : l'entreprise comporte-t-elle les germes de la sociopathie ?

Pour répondre à ces questions, nous dirons que l'homme vit aux dépens des ressources vitales qui évoluent timidement contrairement aux besoins. Une équation très difficile à résoudre. Cette équation nous renvoie à la construction de la personnalité de l'acteur à travers la famille, l'entreprise, et la question de responsabilité assortie de la conjugaison des paramètres de configuration de la société. Face à cette problématique, nous partons de l'hypothèse que la RSE, considérée comme une action logique, concerne cependant une partie intégrante d'actions non logiques (Pareto, 1968), et relève de la conjugaison de la culture des sociétés et des entreprises, que nous pouvons qualifier de superstructures.

## Méthodologie

Il s'agit là d'un article théorique réalisée exclusivement sur la base de la recherche documentaire et des analyses personnelles fondées sur des expériences sociales et des productions antérieures que sont les communications et articles scientifiques. La recherche documentaire a concerné les ouvrages généraux et spécifiques, les articles

scientifiques, les documents issus des pages web. La technique de comparaison des données nous a permis de structurer les argumentations et discussions des résultats.

La posture épistémologique en vigueur est de type structuro fonctionnaliste. Les mots clés, dont la famille, l'entreprise, la culture, la RSE, ont été au cœur des recherches documentaires.

## Résultats

Des investigations méthodologiques mentionnées ci-dessus, nous avons mis l'accent sur l'évolution de l'homme à travers les groupes primaires et secondaires ; la responsabilité de l'organisation comme moyen de propagande ; la pluralité de la RSE à travers la culture, la légitimité et la domination. Les éléments de discussions sont fondus à travers ces présentations.

### **La fonction des groupes primaire et secondaire dans la construction de l'homme**

Pour un sociologue, l'organisation est un facteur de l'homme et pour un manager, l'homme est un facteur de l'organisation. Les deux optiques ne sont pas contradictoires. La différenciation des rôles a créé des structures de relation et des processus transversaux de travail. Le mot « organisation » recouvre ces deux dynamiques : le fait de structurer et le fait de créer des processus d'action. Une organisation est un système organisé et organisant (Cuevas, 2013). Quant à la société, elle est une structure hiérarchique constituée de niveaux d'organisations qui marquent les étapes de l'évolution de la personnalité de l'individu. Le réseau familial et celui professionnel constituent respectivement le groupe primaire et le groupe secondaire au sein desquels évolue l'individu. Dans une compréhension fonctionnaliste, si l'un participe à la construction de la personnalité de base de l'individu, l'autre peaufine ses choix et orientations organisationnels, et lui donne une certaine autonomie et maturité. Mutuellement, ces deux réseaux s'imbriquent pour la construction de la personnalité de l'homme et l'évolution des superstructures (Marx, 1859). Ils sont respectivement dominés par la famille et le cadre professionnel. Alors, ces deux éléments sont liés dans le cadre du fonctionnement de la société, bien qu'elles soient très souvent différentes en termes de configuration et de but. Une entreprise par exemple est une organisation à but lucratif et qui évolue dans la société selon des principes et normes plus ou moins formels. Elle se trouve au cœur des questions liées au développement durable. Quant à la famille, elle est de fait, une institution sociale et socialisatrice, qui évolue selon des valeurs morales de conformisme et de mutualisme. Elle constitue la cellule de la société et est relativement stable et statique par rapport à l'entreprise dont elle s'expose aux impacts positifs ou négatifs. La famille peut, à son tour, influencer positivement ou négativement l'évolution de l'entreprise. Il s'agit d'une perpétuelle réciprocité au cours de laquelle l'une (la famille) est vue comme victime. Quelle responsabilité peut-

on dégager de la combinaison des dynamiques de ces deux éléments culturels face au fonctionnement de la société ?

Parler de la fonction d'un élément social revient à évoquer la culture des sociétés. La fonction et la signification des éléments évoluent d'une société à une autre, et d'une période à une autre au sein de la société. Nous pouvons définir la culture comme un ensemble d'éléments acquis à travers l'évolution d'une société dans un contexte environnemental donné. Elle est multidimensionnelle. À titre d'exemple, un individu teinté des réalités d'une société, adopte le type de comportement en vigueur dans cette société. Il est dit éduqué eu égard à la conformité de ses actes aux normes de cette société. Il en est de même pour une entreprise qui érige ses valeurs en fonction des mécanismes de son adaptation aux dynamiques d'un contexte sociopolitique et économique donné. On parle à ce niveau de culture d'entreprise, qui influence et façonne les orientations de l'organisation et des individus. Cette compréhension nous amène à dire que les exigences liées à l'adaptation à un environnement complexe provoquent le développement des pratiques en termes d'innovations, qui constituent progressivement la culture d'une société. À l'image de celles-ci, les pratiques ont un cycle de vie. Au cours de leur évolution, elles changent de formes. Dans le cadre des entreprises, on parle de l'innovation lorsque ces changements s'inscrivent dans le progrès, ou résultent de la gestion axée sur les résultats. La culture joue un rôle important dans la responsabilité d'une organisation.

En effet, tels que déjà signalés, les acteurs socialement prédisposés à travers la socialisation primaire (domaine des familles, du voisinage...) forment les organisations. Celles-ci, afin qu'elles résistent aux aléas, se trouvent teintées des réalités sociales qui constituent une convergence de stratégies socialement assimilées à travers l'histoire. L'entreprise, qu'elle soit petite, moyenne ou grande, fait face à une pression croissante qui renforce celle du marché : réglementation, exigence des consommateurs et des clients, assureurs, fonds de pension et d'investissement, juges, syndicats, jeunes, société civile (Dubigeon, 2016). Face à la panoplie de contraintes et d'exigences, une forte capacité d'adaptation, notamment culturelle, s'impose aux acteurs. La culture de l'entrepreneur, gage de souplesse et de compétitivité, peut, par exemple être d'un grand apport à ce niveau. Celle-ci dépend, en partie, de l'éducation familiale. Herbert Simon, Lauréat du Prix Nobel d'économie de 1978, dira à cet effet que l'être humain n'est pas la monade leibnizienne qu'évoque la théorie libertaire. Pour lui, la société ne s'impose pas à l'individu de l'extérieur ; il constitue au contraire la matrice au sein de laquelle il vit, mûrit et agit sur l'environnement. La société, dira-il, qui comprend la famille sans pour autant s'y réduire, fournit outre la nourriture, le foyer et la sécurité pendant l'enfance, les connaissances et le savoir qui seuls permettront à l'individu d'être un jour un adulte accompli, c'est-à-dire d'être socialement apte. Pendant toutes les étapes de la vie, ajoutera-t-il, il garde une énorme capacité de renforcer ou de diminuer cette aptitude (Traoré, 2017). On constate à ce niveau une flexibilité constante et une forte capacité d'adaptation chez l'homme.

Par ailleurs, cette thèse a été développée d'une autre manière par Sarhan Abdennadher, Karim Trabelsi et Sami Boudabbous (2015), parlant de l'« *Influence de la famille et du réseau relationnel sur l'acte entrepreneurial : cas des entrepreneurs tunisiens* ». Ceux-ci mettent un accent particulier sur l'appartenance familiale des acteurs. Pour eux, le mythe schumpétérien de l'entrepreneur isolé et héroïque étant de plus en plus critiqué, l'étude de l'influence de la famille et du réseau relationnel sur l'acte entrepreneurial suscite l'intérêt de nombreux chercheurs. Le parcours entrepreneurial, diront-ils, est fortement conditionné par l'environnement social. Composante primaire de cet environnement pour tout individu, la famille (au sens large du terme) représente la pierre angulaire du processus de socialisation initiale. Pour eux, plusieurs auteurs considèrent que la famille du créateur d'entreprise et le réseau de relations durant sa vie jouent concomitamment un rôle clef durant les phases critiques de conception et de prédémarrage de son organisation. Cette thèse renforce notre objectif de mise en emphase le rôle, indirect soit-il, de la famille dans l'évolution de la RSE.

La contribution de la famille s'apparente à la culture. Pour montrer l'importance de la culture dans le domaine du management d'entreprise, Landa (1993), dans « *Culture et activité entrepreneuriale dans les pays en développement : le réseau ethnique, organisations* », déplore le fait que les économistes ne se soient guère penchés sur la culture et le rôle de l'entrepreneur issu d'un groupe ethnique, domaine qu'ils laissent volontiers aux spécialistes des disciplines sœurs comme la sociologie, l'anthropologie, ou le marketing dans sa branche théorique (1993, p.195). Cela veut dire qu'il y a un vide scientifique autour du rôle de la culture dans le domaine de la gestion. La culture s'adosse à la famille et a un lien étroit avec la responsabilité. Chaque société a une orientation, un type idéal plus ou moins harmonieux de faits et actions jugés responsables, et qui constituent la référence des organisations et des individus. Cet idéal se traduit par des normes et valeurs face aux conduites. Eu égard à ces normes et valeurs, la famille cultive et accompagne ses membres à travers le sentiment d'appartenance et d'altruisme qu'elle crée et le maillage mutuel qu'elle tisse. Nous dirons ainsi que les considérations familiales s'appuient sur la morale, pendant que les positions professionnelles sont dominées par l'éthique. La différence est que la morale s'impose de l'extérieur à travers notamment la pression psychologique liée à la socialisation primaire. Elle est animée d'émotions et définit en principe, les orientations religieuses de l'individu. Quant à l'éthique, elle est une volonté manifeste de l'acteur en toute responsabilité, vis-à-vis de son entourage. Elle entre dans le cadre du choix rationnel et stratégiques. L'homme évolue entre l'émotion et la raison. Le juste milieu constitue un état stable qui est précaire et sporadique en ce sens que les individus et les organisations évoluent constamment de façon ondulée.

Dans les interventions, chacun souhaite le bien pour sa famille, par extension, pour sa communauté. Les acteurs d'organisations ont tendance à avoir des sentiments différents lors qu'il s'agit des sociétés différentes des leurs. La morale et l'éthique recommandent pourtant de ne pas infliger à autrui ce qu'on ne veut pas subir. La RSE évolue à ce niveau au rythme de la morale et de l'éthique au sein des sociétés.

Somme toute, par rapport à l'importance de la famille dans le management, nous pouvons dire que le constat fait l'unanimité. La famille, par extension la culture des acteurs, compte énormément dans les orientations d'une entreprise. Lequel se fait par rapport à l'évolution de la société et des hommes. Bien éduqués à partir des familles, les individus doués du sens de responsabilité, forment une société responsable et constituent des organisations aux valeurs éthiques. Une société responsable infléchit positivement les externalités des organisations, eu égard aux enjeux sociaux et environnementaux. La responsabilité sociétale se construit et évolue à l'image de la culture. Et tout ce qui est culturel est relatif et évolutif. Autrement dit, la compréhension de la responsabilité varie d'une société à une autre, d'une entreprise à une autre, d'un individu à un autre. Ainsi, bien que la mondialisation se soit imposée comme un processus incontournable dans les sociétés du Sud, la standardisation s'avère difficile dans le cadre de la RSE. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour laquelle la norme ISO 26000 a été initiée comme proposition de lignes directrices à l'attention des entreprises volontaires.

À travers sa dynamique interne, la famille joue un rôle d'encadrement et d'accompagnement des acteurs sociaux. Son mode de fonctionnement quant à elle, peut aussi servir de modèle pour l'innovation au sein des entreprises. Étendue à la société civile, elle contribue indirectement au coaching face aux externalités (Morice-Morand, 2014, p. 38). Pour comprendre cela, sachons par exemple, que l'idée des grandes révolutions sociales naît généralement dans les familles. La dynamique famille/entreprise face à la responsabilité sociétale est une question de culture, chaque société et/ou chaque organisation ayant sa spécificité en termes de pratiques et de priorités. Toute forme de généralisation en la matière serait abusive.

### **La responsabilité de l'organisation : un moyen de propagande ?**

Nous venons de voir de façon sommaire, la genèse de la culture à travers la famille et l'entreprise. La responsabilité est vue comme une question de culture, chaque société ayant ses choix en termes de responsabilité, d'intérêt, bref, de comportement responsable.

En effet, la RSE est une démarche volontaire. Les décisions volontaires sont en générale, celles qui sont assorties des valeurs intrinsèques des individus ou des organisations. Celles-ci évoquent les réalités sociales et individuelles. Nous comprenons à travers la théorie de la contingence que les organisations évoluent à l'image de l'environnement. Pour ce faire, la même organisation peut évoluer de façon distincte dans différentes sociétés. À un certain niveau, à l'image de la main invisible d'Adam Smith (1723-1790), c'est la société elle-même qui impose les comportements à adopter par les organisations. Cela, parce que pour son adaptation, l'organisation doit répondre à la dynamique sociale, économique et environnementale qui l'entoure. Dans le cadre de l'Etat nation, certaines politiques et organisations de la société civile imposent des conditions pour l'exploitation des ressources. Ces conditions sont une

manifestation des réalités socioculturelles propres à la société. À la longue, il s'opère ainsi une certaine institutionnalisation qui métamorphose les pratiques en principes culturels au sein de la société et des organisations. Cette dynamique aboutit à une configuration d'acteurs plus ou moins harmonieux selon les orientations de la société. Les conflits sont nécessaires dans le processus à la base de cette harmonie qui constitue à son tour, une étape, car, précaire et éphémère. La conjugaison entre les organisations et la société est en perpétuelle évolution au cours de laquelle chacun cherche à tirer les meilleurs profits de l'autre. Les organisations et la société sont en perpétuelle négociation, adaptation et ajustage. Elles évoluent au rythme des différends et des réconciliations, qui sont rendues possibles à travers les innovations. La culture étant multidimensionnelle, les innovations doivent aussi l'être.

Il s'agit là d'un système composé de plusieurs acteurs, dont ceux actifs et ceux passifs. Les acteurs actifs sont ceux qui sont directement concernés, et qui s'impliquent en conséquence dans les questions concernant la société et les organisations. Il s'agit par exemple de l'organisation concernée, de la société civile engagée, des politiques et personnalités influentes, des institutions, etc. Ils sont en veille permanente et à l'affût des interventions concernant la société et leurs propres intérêts. Ils agissent selon un jeu de rôle, une dramaturgie (Goffman, 1973), dont le mouvement traduit l'évolution de la société.

Les acteurs passifs sont à chercher au sein de la population de base. Ce sont des gens qui ne se prononcent pas, ou n'agissent pas publiquement. Ils sont généralement plus nombreux dans la société, et ne sont pas conscients de leur force de changement public, ou ne font pas forcément les questions de la société leurs affaires. Sensibles à la manipulation, ils sont prêts à suivre les décisions, à encaisser les coups jusqu'à un certain niveau. Ils se réfèrent à la famille qui les façonne, et deviennent beaucoup plus émotifs que rationnels. En foule, ils sont faciles à manipuler.

Quoique pesants, les acteurs actifs contribuent, à la fois, à la qualité organisationnelle des entreprises (organisations) et à la considération éthique de leurs externalités. Le jeu des acteurs actifs, est beaucoup plus politique qu'il n'est technique, en ce sens qu'il entre généralement dans le cadre du maintien d'ordre et de la stabilité sociale. Ces entités usent les moyens pour avoir une certaine légitimité au sein de la population, quitte à endormir les consciences à travers la propagande qui s'opère par la force ou à travers la communication. On parle des actions non logiques et de la dérivation (Pareto, 1968). De façon globale, la RSE doit être comprise dans ses dimensions culturelles pour tenir compte des réalités locales. Elle doit également être dépouillée des considérations fantaisistes et de toute arrogance des acteurs d'organisations.

### **De la légitimité à la domination : faut-il parler des RSE ?**

La culture, c'est ce qui éloigne l'homme de l'état naturel. Elle se construit à travers les processus historiques d'adaptation à l'environnement physique et sociale. Nous l'avons démontré, la responsabilité est un fait culturel lorsque nous nous rendons



compte qu'elle évolue de valeurs, d'une société à une autre, et d'une époque à une autre. Dans le cadre du développement durable, les actions doivent, certes, converger dans un sens de protection de l'ordre socioéconomique et environnemental, toutefois, l'accent doit être mis sur la diversité des actions parallèlement à la diversité sociale. Le conformisme aux réalités locale devient un point clé de la RSE que nous trouvons plus émotionnelle que rationnelle. À titre d'exemple, des entreprises labélisées citoyennes ou responsables évoluent différemment selon les sociétés et les impacts, priorisant les unes sur les autres. La responsabilité devient ainsi une question de choix et de sentiment. Ceci est visible sur la carte de distribution des ressources et opportunités à l'échelle mondiale. À un certain niveau, on se rend compte d'un renforcement de l'injustice et du fossé entre Nord et Sud, la RSE devenant un outil de propagande. Qu'à cela ne tienne, chaque entreprise veut avoir une bonne image, peu importe la densité et les implications des externalités. Qu'elle soit ou pas une opportunité, l'adhésion de la population garantit la légitimité des interventions. À certains niveaux, la société se trouve surexploitée contre de « piètres » actions humanitaires, visibles, pendant que l'entreprise n'est pas en règle vis-à-vis de ses devoirs fondamentaux. On assiste ainsi à des cas de fraude et violations des conventions sous l'ombre de l'ignorance et de l'inaptitude des populations, ou à travers des complicités internes en ignorant le désidérata des groupes sociaux. C'est à ce niveau que nous pouvons parler de de domination, la légitimité étant acquise de façon erronée. Les pays du Sud en sont largement concernés.

Il existe non seulement des RSE, en tenant compte de la culture, mais il existe aussi de la RSE fantaisiste qui constitue un instrument de domination et d'exploitation. Cette dernière peut être qualifiée de dérive de processus ou de biais.

## Conclusion

Les explications autour des notions de famille et d'entreprise à travers leurs implications multiples, démontrent que les acteurs sont le fruit d'une socialisation qui influence l'éthique organisationnel vis-à-vis de la société. Le leadership évoluant d'un individu à un autre, contribue à cette évolution. La combinaison du collectif et du leadership est à la base des choix individuels. Ceux-ci évoluent dans le temps et dans l'espace, chaque société ayant un type idéal de moralité et de responsabilité qui lui est propre. La RSE devient une pluralité qui, en plus des arsenaux d'actions logiques, doit tenir compte des facteurs de contingence, dont l'éducation familiale des acteurs, la culture sociale et les sentiments, bref, de la superstructure. À un certain seuil, elle devient un instrument de domination.

Ces considérations nous amènent à confirmer l'hypothèse de base selon laquelle, la RSE, considérée comme une action logique, concerne cependant une partie intégrante d'actions non logiques, et relève de la conjugaison de la culture des sociétés et des entreprises. La RSE devient une question de culture de sociétés, et un cadre de domination. Cet aspect spéculatif de la RSE est un champ à explorer en profondeur.

## Bibliographie

- BOUDABBOUS S. (2011), « L'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés », *Revue Libanaise de Gestion et d'économie*, n°6.
- CUEVAS F. (2013), « Audit social et management responsable », Zadar : 15<sup>ème</sup> Université de Printemps IAS.
- DUBIGEON O. (2016), « Ethique ou responsabilité ? Comment piloter une démarche de développement responsable ? », *Impertinences. Revue de l'Académie de l'Ethique*, n° 6. 63-72.
- GOFFEMAN E. (1973), *La mise en scène de la vie quotidienne* (traduit par Alain Accardo), Paris, les Éditions Minuit.
- LANDA J. T. (1991), « Culture et activité entrepreneuriale dans les pays en développement : le réseau ethnique, organisation économique ». In : *Esprit d'entreprise, Cultures et Sociétés*. Maxima, 195-217.
- MARX K. (1859), *Contribution à la critique de l'économie politique*, Paris, Editions sociales.
- MARX K. (1867), *Das Kapital*, Hambourg, Verlag von Otto Meisner.
- MORICE-MORAND M. (2014), *La Responsabilité Sociale des Entreprises-Un concept qui s'adapte aux contextes économiques et culturels*. Mémoire de fin d'études à l'Institut d'Etudes Politiques, promotion 2008-2013. Sciences-Po Toulouse.
- PARETO V. (1968), *Traité de sociologie générale*, Genève-Paris, Librairie Droz.
- TRAORE A. (2017), « Pour une innovation entrepreneuriale à l'image de la grande famille africaine : une proposition théorique », 4<sup>ème</sup> rencontre du laboratoire SERGe, Saint Louis du Sénégal, les 27 et 29 avril.