

SYNDICAT NATIONAL DES INSCRITS MARITIMES ET À ASSIMILÉS DU CAMEROUN
Cameroon Seamen Union and Assimiles

Douala, le 20 Juillet 2000

**The Chairman International Commission on Shipping PO BOX 162 Civic
Square Canberra Act 2614 Australia Tél.: +61249208310 Fax : +61 24920 8310**

N.I.M.A.C.

Objet Soumission du SYNIMAC

*Thème : Fonction Sociale dans la
Gestion de l'Entreprise (Audit Social)*

Monsieur le président,

La structure Sociale des Entreprises en Afrique en Général et au Cameroun en Particulier constitue à nos yeux une part importante des efforts à fournir afin de redresser l'Entreprise et la rendre plus compétitive d'abord dans le contexte Africain, et ensuite au niveau mondial. Ceci dit, la différence se fait souvent à très peu de choses : « Les Ressources Humaines Formées et intégrées dans l'Entreprise ».

« Ce qui différencie l'entreprise performante de l'entreprise non performante, ce sont avant tout les hommes, leur enthousiasme, leur créativité. Tout le reste peut s'acheter, s'apprendre ou se copier ».

Cette remarque du dirigeant d'une entreprise californienne réputée souligne l'importance qu'il faut accorder de nos jours à la gestion du « capital humain » dans l'entreprise. L'observation ci-dessous marque l'évolution qu'a connu la fonction sociale dans l'entreprise.

En effet, toute entreprise a en général deux grandes fonctions principales :

- la fonction économique ;
- la fonction sociale ;

La plupart des chefs d'entreprises ne s'intéressent qu'à la fonction économique qui contribue inéluctablement à la rentabilité de l'entreprise, voire au profit. Ils ignorent très souvent que la prise en compte de la fonction sociale dans la gestion de l'entreprise peut également concourir à l'augmentation de la productivité et du bénéfice. En d'autres termes, les deux grandes fonctions de l'entreprise ont pour finalité, la rentabilité de la société : « la responsabilité sociale doit être prise en charge au même titre que la responsabilité économique. Elle doit être assumée avec des méthodes et des moyens de la même manière que les autres responsabilités du chef d'entreprise ».

B.P. 967 Douais -Cameroun <>nnporde
Tél.:(237)43-23-40

- tfustlee
concorde justice confiance
Fax (237) 43-28-51

Loi N° 92/007 du 14 Août 92

Arrêté N°SN/I/10 du 23 04-96
Cpt. CCP N° 13157/51

C'est une erreur de la part des dirigeants d'entreprises de privilégier l'aspect économique au détriment de l'aspect social de l'organisation. TOUS deux ont le même poids, la même valeur, c'est ce qui ressort de la conclusion de l'ouvrage de BESSEYRE (1990) « la politique sociale doit être reconnue comme élément de la stratégie de l'entreprise au même titre que la politique de marketing, la politique financière ou la politique de production, avec lesquelles elle doit avoir des relations de coordination et non plus de subordination ».

La négligence du volet social peut avoir des conséquences néfastes sur la rentabilité de l'entreprise. Car l'homme est au début et à la fin de tout le processus de production, c'est dans cette perspective que l'audit social qui est une méthode de diagnostic s'avère indispensable pour appréhender les problèmes sociaux de l'entreprise, et étudier l'impact du facteur social sur la productivité des entreprises au Cameroun.

Par ailleurs, dans le contexte actuel de la mondialisation, la pratique de l'audit social s'avère indispensable pour les entreprises Africaines, ces entreprises ont besoin de la compétitivité qualitative et quantitative, chose à laquelle elles ne sauraient prétendre sans un audit social probant.

Aussi, dans le contexte actuel où la cause de l'emploi le dispute à la restauration, la privatisation et la liquidation des entreprises et/ou au désengagement de l'Etat. L'importance de la pratique de l'audit social n'est plus à démontrer ; du moment où il existerait une corrélation entre la politique sociale de l'entreprise et sa productivité.

La particularité de l'audit social réside dans la place qu'il occupe dans la stratégie de l'entreprise. En effet, pendant longtemps, la réflexion stratégique des entreprises reposait essentiellement sur une réflexion « produit » dans un environnement concurrentiel. Depuis quelques années, les entreprises ont compris qu'elles ne pouvaient plus définir leurs stratégies sans tenir compte étroitement d'une de leurs ressources que sont les hommes.

A ce titre, un audit social devra répondre aux questions fondamentales suivantes :

- quelles sont les ressources humaines mobilisables et pour quels projets ?
- quelles sont les menaces sociales qui pèsent sur l'entreprise et les dysfonctionnements qui en sont la source ?
- les décisions prises dans la gestions de l'entreprise sont-elles en harmonie avec les objectifs socio-économiques de l'entreprise ?

Ces questions permettent de diagnostiquer les forces et les faiblesses sociales de l'entreprise dont la finalité est l'augmentation de sa production.

NOS recommandations ont pour objet l'assistance dans :

- l'audit social des organisations ;
- la réalisation des études à caractère économique et social ; - des conseils en recrutement ;
- l'organisation dans les domaines du management des ressources humaines ;
- la formation et le perfectionnement professionnels ;
- la mesure des plans sociaux des entreprises.
- Les Ambassadeurs de chaque pays doivent travailler en étroite collaboration avec l'ITF et ses affiliés.
- La création d'un livre de pénalité sur le non respect des textes régissant l'audit social

Pour atteindre notre objectif qui est en définitive de permettre aux entreprises Camerounaises d'augmenter leur productivité par une gestion rationnelle des ressources humaines dont elles disposent, nous bénéficions du concours d'un réseau, des spécialistes de plusieurs spécialités dans les domaines d'intervention énumérés ci-dessus.

Espérant que nos suggestions retiendront votre attention, nous restons à votre écoute pour une continuation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, nos meilleurs salutations.

POUR LE SYNIMAC

Cheumass
[Signature]

Président-National

