Effets des caractéristiques du dirigeant d'entreprise sur la protection de l'environnement dans les entreprises au Cameroun : une incursion par la théorie des échelons supérieurs

Petronille Cynthia **AGOUME ISSEME**

Chargé de cours, Université de Dschang - essemecynthia@yahoo.fr

Résumé

Objectif : Ce papier a pour objectif d'examiner l'impact des caractéristiques démographiques du dirigeant sur l'indicateur environnemental de la RSE dans les entreprises financières et non financières camerounaises, notamment le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et la nationalité du dirigeant.

Méthode : Les données de l'Institut national de la statistique sur le Recensement général des entreprises pour l'année 2017 sont utilisées et les résultats sont estimés grâce à la méthode Logit.

Résultats : Les estimations saillantes prouvent l'association positive et significative entre le sexe du dirigeant et la protection de l'environnement ; elles ressortent la même relation entre le jeune dirigeant et la protection de l'environnement. Cependant, la relation entre le niveau d'éducation du dirigeant et la protection de l'environnement est corrélée négativement.

Originalité/pertinence : Cette étude contribue aux études sur les caractéristiques du dirigeant et la performance environnementale, ce qui ajoute de la littérature à la théorie de l'échelon supérieur. L'étude suggère que les parties prenantes peuvent connaître la performance environnementale des entreprises en analysant et en comprenant les attributs de leurs dirigeants tels que le sexe, l'âge, le et niveau d'éducation.

Mots-clés : Dirigeant d'Entreprise, Protection de l'Environnement, théorie des échelons supérieurs.

Effects of the manager characteristics on environmental protection in Cameroonian firms: a foray through the upper echelon theory

Abstract

Purpose: The objective of this paper is to examine the impact of executive demographic characteristics on the environmental indicator of CSR in Cameroonian financial and non-financial firms, including gender, age, education level and nationality of the executive.

Method: Data from the National Institute of Statistics on the General Census of Enterprises for the year 2017 are used and the results are estimated using the Logit method.

Results: The salient estimates prove the positive and significant association between the gender of the leader and the environmental protection; they show the same relationship between the young leader and the environmental protection. On the other hand, the relationship between the level of education of the manager and environmental protection is negatively correlated.

Originality/Relevance: this study contributes to the literature on executive characteristics and environmental performance, adding literature to the upper echelon theory. The study suggests that stakeholders can learn about the environmental performance of firms by analyzing and understanding the attributes of their leaders such as gender, age, and education level.

Keywords: Business leader, Environmental protection, upper echelon theory.

1. Introduction

La durabilité environnementale est devenue ces trois dernières décennies, une question centrale tant pour les universitaires, les régulateurs que pour les décideurs politiques. Le point 13 des objectifs de développement durable invite à développer des actions, à tous les niveaux, pour contrer les risques climatiques et préserver l'écosystème environnemental. Durant ces décennies, plusieurs politiques et initiatives environnementales sont lancées par différents organismes gouvernementaux et internationaux. On dénombre le protocole de Kyoto en 1997 et plus récemment la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, appelée accord de Paris signée en 2016. Ces initiatives ont pour but de traiter l'atténuation des émissions de gaz à effet de serre et d'autres conséquences environnementales sur l'humanité (Cadez & Czerny, 2016 ; Giannarakis et al., 2019 ; Hassan & Romilly, 2018). Suivant sa contribution à la durabilité à long terme, la diffusion d'informations environnementales a éveillé l'attention de diverses parties prenantes telles que les investisseurs et les décideurs politiques (Gerged et al., 2020 ; Jitmaneeroj, 2016). L'amélioration de la sensibilisation du public à l'importance de la durabilité des entreprises s'est traduite par un développement croissant des lignes directrices et des normes de divulgation durable dans le but d'informer les parties prenantes de l'engagement de l'entreprise au développement durable (Sarumpa et al., 2017 ; Xie et al., 2019).

Dans cet article, nous examinons comment les différents attributs du directeur général (DG) peuvent affecter la protection environnementale en utilisant les données sur les entreprises camerounaises. Particulièrement, et suivant la disponibilité des données, nous nous concentrons sur des indicateurs tels que : le genre, l'âge, le niveau d'éducation et la nationalité des DG en tant qu'attributs clés de ces derniers. Notre analyse empirique s'appuie sur la perspective théorique des échelons supérieurs (Hambrick, 2007 ; Hambrick & Mason, 1984). Théoriquement, la perspective des échelons supérieurs stipule que les cadres supérieurs jouent un rôle crucial dans la sélection et la mise en œuvre des décisions stratégiques qui, en fin de compte, affectent la performance d'une entreprise (Hambrick, 2007 ; Hambrick & Mason, 1984). Selon cette théorie, les caractéristiques psychologiques (par exemple, les valeurs orientées vers la cognition) et observables (par exemple, l'âge, les voies fonctionnelles, les expériences de carrière et l'éducation) de l'équipe dirigeante sont des déterminants importants de gestion stratégique et de la performance des entreprises (Shahab et al., 2019).

Concernant l'implémentation des réglementations et pratiques durables/environnementales, des précédents études montrent que les caractéristiques de l'équipe dirigeante (DG notamment) peuvent encourager un engagement des dirigeants à se conformer aux réglementations institutionnelles qui peuvent impacter positivement sur la durabilité et la performance environnementales (Ntim & Soobaroyen, 2013a, 2013b ; Shahab et al., 2018 ; Soobaroyen & Ntim, 2013). En d'autres termes, les caractéristiques spécifiques des dirigeants peuvent servir d'antécédents importants de l'étendue de la performance environnementale des entreprises.

Par conséquent, les chercheurs ont tenté d'examiner ce lien dans la stratégie d'entreprise et la recherche environnementale sous différents angles (Fabrizi et al., 2014 ; Horbach & Jacob, 2018 ; Huang, 2013 ; Oh et al., 2016 ; Reimer et al., 2018). Par exemple, le sexe et l'éducation du PDG (Huang, 2013 ; Manner, 2010 ; Mazutis, 2013 ; McGuinness et al., 2017 ; Reimer et al., 2018), l'âge et la permanence du PDG (Fabrizi et al., 2014 ; Huang, 2013 ; Kang, 2017 ; Oh et al., 2016 ; Serfling, 2014), les connexions politiques du PDG/de la haute direction (Marquis & Qian, 2014 ; Shahab et al, 2018), la confiance du PDG (McCarthy et al., 2017), la dualité de rôles du PDG (García-Sánchez et al., 2013 ; Oh et al., 2016 ; Reimer et al., 2018), la nationalité du PDG (Huang, 2013) et la réputation du DG (Borghesi et al., 2014 ; García-Sánchez et al., 2013) sont utilisés dans la littérature comme prédicteurs clés de la environnementale des entreprises.

Néanmoins, ces études sont sujettes à certaines lacunes. Tout d'abord, ces études ont principalement été réalisées dans des pays développés, alors que le phénomène de la performance environnementale dans le contexte des pays en développement reste considéré (Huang, 2013 ; McGuinness et al., 2017 ;

Shahab et al. 2018). Par conséquent, les conclusions qui s'appuient sur des données recueillies sur les pays développés ne peuvent pas être facilement généralisables aux pays en développement (PED) comme le Cameroun, car il existe des différences substantielles en termes de structures financières, de reporting, de gouvernance, de réglementations environnementales et de mécanismes d'application, entre autres, entre les pays développés et les PED (Du et al., 2014 ; Elmagrhi et al., 2018 ; Shahab et al. 2018, Shahab, Ntim, & Ullah, 2018). Cela a sans doute empêché d'acquérir une compréhension complète des moteurs de la performance environnementale et justifie donc une enquête plus approfondie.

Deuxièmement, la majorité de ces études ont principalement mis en évidence des caractéristiques plus observables des dirigeants (par exemple, leur âge, leur éducation, leur sexe, leur dualité, leur mandat et leurs connexions politiques (Huang, 2013 ; Kang, 2017 ; Marquis & Qian, 2014 ; Mazutis, 2013 ; McGuinness et al., 2017 ; Oh et al., 2016 ; Reimer et al., 2018). En outre, une étude d'Elmagrhi (2020) a examiné le rôle de l'exposition à l'étranger, l'expertise financière, la jeunesse et l'expertise en recherche des dirigeants sur leur engagement dans des pratiques respectueuses de l'environnement. En revanche, on note une quasi-absence d'études sur le rôle de la nationalité des dirigeants dans des pratiques respectueuses de l'environnement. Ce constat de rareté offre donc une opportunité intéressante d'examiner les antécédents de la gestion et de la performance environnementale dans le contexte des entreprises camerounaises.

Troisièmement, quelques études relatives aux PED ont souvent examiné les performances environnementales d'une manière non multidimensionnelle. Par exemple, des études antérieures se sont concentrées sur la performance environnementale en Chine (Elmagrhi et al., 2018 ; Shahab et al.) et la performance sociale des entreprises (Lau et al., 2016 ; McGuinness et al, 2017 ; Shahab, Ntim, & Ullah, 2018) en utilisant les données Rankins (RKS) de HEXUN et les indices de divulgation (Noronha et al., 2013 ; Shahab & Ye, 2018 ; Yang et al., 2015) pour la Chine. Ou encore sur la « performance durable » (Elmagrhi, 2020). Cependant, ces études ne sont encore guère en contexte camerounais. Nous cherchons donc à étendre la littérature en utilisant quelques caractéristiques des dirigeants.

Le reste de l'article est organisé comme suit. La section 2 décrit le cadre théorique de l'étude. La section 3 présente l'analyse documentaire et les hypothèses. La section 4 discute de la conception de la recherche. La section 5 présente les résultats empiriques et les discussions, et la section 6 conclut le document.

2. Le cadre théorique des échelons supérieurs

Une majorité des études existantes relatives à la performance environnementale et à la gouvernance d'entreprise ont employé une seule lentille théorique (Gao, 2009 ; Liao et al., 2015 ; Luo & Tang, 2014 ; McGuinness et al., 2017). Dans une étude récente sur la Chine, Lau et al. (2016) ont examiné l'impact des mécanismes de gouvernance sur la responsabilité sociale des entreprises en adoptant l'approche néo-institutionnelle. Elmagrhi et al. (2018) ont adopté plusieurs facettes théoriques et ont examiné l'impact de la diversité genre au sein du conseil d'administration sur la performance environnementale des entreprises chinoises cotées. Néanmoins, jusqu'à présent, les études existantes n'ont pas examiné les attributs distincts des DG en ce qui concerne spécifiquement la performance et les rapports environnementaux (c'est-à-dire, motivés par les réglementations et les directives environnementales institutionnelles) dans une perspective théorique des échelons supérieurs au Cameroun.

La théorie des échelons supérieurs (Hambrick, 2007 ; Hambrick & Mason, 1984) suggère que la direction générale d'une entreprise fait partie intégrante du processus de gestion stratégique, et que les résultats financiers et non financiers sont déterminés par la qualité et les attributs de la direction générale. En particulier, les DG ont la possibilité de choisir les stratégies optimales et les meilleures afin de générer une croissance durable pour leurs entreprises. Du point de vue des échelons

supérieurs, les caractéristiques distinctes des cadres supérieurs, y compris les caractéristiques psychologiques et observables (par exemple, les expériences passées, le niveau d'éducation et l'âge) sont des facteurs clés pour l'implémentation des politiques stratégiques. Nous cherchons donc à utiliser les arguments de cette perspective théorique pour traiter cette étude.

Nous soutenons que les plus hauts dirigeants des entreprises, ont le potentiel de percevoir et d'aligner leurs objectifs stratégiques et leurs cibles en conformité avec les réglementations environnementales dirigées par les institutions. Une telle conformité conduirait peut finalement à une meilleure performance environnementale. Nous soutenons également que les dirigeants de nationalité étrangère peuvent faciliter l'adoption de normes environnementales supérieures similaires dans les entreprises camerounaises qu'ils dirigent dans le but d'améliorer la productivité et la performance.

3. Revue de la littérature et développement des hypothèses

Selon la théorie des échelons supérieurs (Hambrick, 2007 ; Hambrick & Mason, 1984), les attributs distincts du Top management (TM) peuvent jouer un rôle essentiel dans l'amélioration du processus de gestion stratégique d'une entreprise et dans l'introduction de ces normes et réglementations, ce qui peut conduire à une croissance à long terme de l'entreprise et à une amélioration des performances financières. En particulier, les entreprises dont les TM ont acquis les compétences et les aptitudes meilleures (qui servent essentielles à la mise en œuvre efficace des directives institutionnelles) peuvent être mieux à même de produire des résultats positifs (financiers et non financiers). Par conséquent, les attributs distincts des cadres supérieurs seront cruciaux dans l'implémentation des réglementations environnementales des institutions. Ainsi, les entreprises peuvent gagner en légitimité et sécuriser l'accès aux ressources financières/non financières (Scott, 2001 ; Shahab et al., 2018) en adhérant à ces réglementations respectueuses de l'environnement.

Genre du dirigeant

Empiriquement, la littérature dominante relative aux attributs des dirigeants et à la durabilité, à la performance environnementale et au reporting environnemental est rare. En outre, peu d'études existantes concernent généralement les pays développés et ignoré les différents contextes des PED (Fabrizi et al., 2014 ; Horbach & Jacob, 2018 ; Oh et al., 2016 ; Reimer et al., 2018). En utilisant les données de 650 entreprises américaines, Manner (2010) a constaté que les femmes dirigeantes et les dirigeants ayant un baccalauréat en sciences humaines sont positivement liés à la performance environnementale. Bien que cela décrive de l'effet du parcours individuel, de l'expérience et d'autres caractéristiques observables des dirigeants sur la performance environnementale, les études existantes n'ont pas examiné le parcours de recherche, l'expertise financière et l'exposition à l'étranger des dirigeants, qui sont des attributs importants pour la performance efficace des échelons supérieurs et l'implémentation des réglementations respectueuses de l'environnement et du développement durable (Hambrick, 2007 ; Hambrick & Mason, 1984). En ce qui concerne la perspective théorique des échelons supérieurs, cette étude élargit la littérature existante et se concentre sur les nouveaux attributs des dirigeants. A la lumière de ces arguments et du contexte camerounais unique, nous proposons notre première hypothèse comme suit :

Hypothèse 1. La femme dirigeante est associée positivement avec la performance environnementale des entreprises camerounaises.

Age du dirigeant

Il existe des preuves que l'âge du DG peut ou non avoir un impact sur la performance sociale ou durable dans les pays développés. En outre, l'influence de l'âge du dirigeant sur les résultats variables des entreprises est débattue depuis un certain temps dans les pays développés (Borghesi et al., 2014 ; Kang, 2017 ; Oh et al., 2016 ; Serfling, 2014). Par exemple, Kang (2017) a introduit l'âge des dirigeants comme variable de contrôle dans l'examen des entreprises américaines. Il a constaté que l'âge du

dirigeant a une influence sur la détermination de la structure de rémunération et de la performance sociale des entreprises. En outre, tout en étudiant les entreprises manufacturières américaines (1 332 observations d'années d'entreprise), Oh et al. (2016) n'ont trouvé aucun impact direct de l'âge du dirigeant sur la performance sociale. Cependant, ils ont trouvé un impact négatif de l'âge du dirigeant sur la performance sociale en présence d'un niveau élevé de propriété concentrée et de discrétion au niveau de l'industrie, ce qui entraîne une gestion des bénéfices. De même, d'autres chercheurs, tels que Fabrizi et al. (2014) et Huang (2013) ont examiné l'effet de l'âge moyen du dirigeant sur la performance et la responsabilité sociale, mais, ils n'ont trouvé aucun impact significatif dans le contexte des pays développés. Serfling (2014) montre que les dirigeants sont plus enclins à prendre des risques financiers lorsqu'ils sont jeunes, et que ce comportement risqué se réduit lorsqu'ils deviennent plus âgés. Il a constaté un impact négatif de l'âge du dirigeant sur la volatilité du rendement des actions et la performance globale des entreprises sur les pays développés. En outre, en discutant des limites de leur étude, Kish-Gephart et al. (2010) ont fait valoir que les variables démographiques des dirigeants telles que l'âge, en particulier, pourraient être des déterminants possibles du comportement et des pratiques non éthiques de ces derniers.

Théoriquement, la perspective des échelons supérieurs (Hambrick, 2007 ; Hambrick & Mason, 1984) considère l'âge des dirigeants comme une caractéristique observable comme critique dans la prise de décision et la consécration des stratégies de l'entreprise. Nous construisons nos arguments sur la perspective des échelons supérieurs (Hambrick, 2007) et soutenons que les dirigeants dans leur jeune âge sont plus désireux d'entreprendre des investissements et des entreprises risquées dans le but de prouver leurs compétences à l'entreprise. Ils sont plus impliqués dans les pratiques de maximisation de la richesse et prennent des risques élevés pour réaliser des profits importants (comme l'explique Serfling, 2014). Par conséquent, contrairement aux dirigeants responsables, ils ignorent les réglementations environnementales et/ou durables et s'orientent vers des résultats financiers uniquement. Ferrell et al. (2017) ont également constaté que les cadres supérieurs plus âgés ont tendance à avoir plus (a) d'expertise, (b) de capacité à traiter des questions éthiques complexes et (c) de volonté d'éviter les pratiques non éthiques que leurs homologues plus jeunes.

En conséquence, nous soutenons que les dirigeants dans leur jeunesse peuvent être plus désireux d'ignorer les politiques et réglementations environnementales dictées par les institutions et avoir ainsi un impact négatif sur les rapports environnementaux, ce qui conduit à de mauvaises performances durables et environnementales. Nous soutenons également que l'âge du dirigeant est important à étudier dans le contexte de la Chine, car les entreprises chinoises ont déjà été critiquées pour leur concentration excessive sur la maximisation des profits pour les actionnaires. La littérature précédente (Fabrizi et al., 2014 ; Huang, 2013 ; Serfling, 2014) montre que les jeunes dirigeants sont plus susceptibles de s'engager dans la construction d'un empire et la maximisation des profits, mais mettent moins l'accent sur la prise de décisions qui améliorent les résultats environnementaux et sociaux. Cependant, en raison des différences entre les normes comptables, financières et de gouvernance du Cameroun par rapport aux pays développés, les conclusions des pays développés ne peuvent pas être généralisées À notre connaissance, aucune étude n'a encore examiné l'impact des jeunes dirigeants sur la gestion environnementale durable dans le contexte du Cameroun. Par conséquent, motivés par la volonté d'étendre et d'apporter de nouvelles contributions à la littérature existante, nous proposons notre dernière série d'hypothèses, comme suit :

Hypothèse 2. Les jeunes dirigeants ont une association négative avec la performance environnementale des entreprises camerounaises.

Education du dirigeant

Les capacités intellectuelles du dirigeant telles que les connaissances, l'expérience, les compétences, les réalisations dans le niveau d'éducation peuvent être améliorées lorsque son âge augmente

(Sitthipongpanich & Polsiri, 2015). En s'appuyant sur la théorie de l'échelon supérieur, il a été indiqué que l'âge du dirigeant a une impression sur le niveau de performance sociale des entreprises (Lee et al., 2018 ; McCarthy et al., 2017). Selon Fabrizi et al. (2014), il existe une différence entre les jeunes managers et les anciens dans les préoccupations de carrière des DG. Les auteurs ont fait valoir que les jeunes cadres doivent présenter des résultats positifs observables au marché. Ils alors ont tendance à prendre des mesures qui se concentrent sur les résultats observables à court terme et sont moins susceptibles de stimuler les activités de terrain liées au social/environnement. Contrairement aux jeunes cadres, les dirigeants plus âgés ne sont pas soumis à une forte pression du marché comme leurs collègues plus jeunes, de sorte que les cadres plus âgés sont plus motivés pour se préoccuper des performances sociales de l'entreprise (Fabrizi et al., 2014). Ce point est soutenu par Shahab et Ye (2018), qui soulignent que les jeunes dirigeants sont plus désireux de poursuivre la maximisation des profits, ce qui entraîne une diminution des performances durables. Troisièmement, la connaissance de la RSE et les compétences managériales sont des avantages des dirigeants plus âgés, par rapport à leurs collègues jeunes. Sur la base des arguments ci-dessus, nous posons notre hypothèse :

Hypothèse 3. Le dirigeant ayant un niveau d'éducation élevé a une association positive avec la performance environnementale des entreprises camerounaises.

Nationalité du dirigeant

La théorie des échelons supérieurs suggère que les caractéristiques démographiques des dirigeants peuvent affecter la manière dont ils prennent des décisions stratégiques (Hambrick et Mason, 1984). Les chercheurs ont affirmé que la permanence est une caractéristique majeure des dirigeants qui a un effet sur les décisions stratégiques d'une entreprise ainsi que sur sa performance (Veprauskaite et Adams, 2013 ; Khan et al., 2020). Selon Bouaziz et al. (2020), l'ancienneté des DG originaires de différents pays peut entraîner une différence de culture d'entreprise. Selon cette théorie, les caractéristiques cognitives et démographiques de l'équipe dirigeante peuvent avoir un impact sur leur prise de décision (Hambrick et Mason, 1984), et nous prévoyons donc que la nationalité des dirigeants aura deux impacts principaux sur les rapports RSE comme suit. Premièrement, la théorie soutient que les préférences psychologiques des dirigeants auront un impact significatif sur leurs décisions stratégiques et les résultats d'une entreprise (Carpenter et al., 2004). Par conséquent, leur nationalité, joue un rôle essentiel en influençant les stratégies des entreprises. Les intentions et le comportement pro-environnementaux des individus sont liés à leur attachement local (Ren et al., 2021).

De plus, les individus vont former des liens émotionnels avec leur environnement naturel local à travers leur comportement quotidien, et ces liens émotionnels peuvent régir l'attitude et le comportement des individus envers l'environnement, comme la conservation des ressources et de l'environnement au quotidien ; ainsi, ils feront preuve d'un comportement amical envers leur environnement et leur communauté (Hernández et al., 2010 ; Ren et al., 2021). Ren et al. (2021) ont constaté que les dirigeants ayant une identité locale sont plus susceptibles de se préoccuper des questions environnementales et de s'impliquer activement dans l'innovation verte. Deuxièmement, les individus sont plus enclins à soutenir des causes locales en raison de leur nationalité (Carrus et al., 2005). Si l'on étend l'analogie du dirigeant de la ville natale aux dirigeants locaux par rapport aux dirigeants expatriés, les dirigeants non étrangers, en raison des liens émotionnels qu'ils entretiennent avec leur nationalité, ont tendance à prendre des décisions basées sur des facteurs économiques et des intérêts sociaux (Lindblom et al., 2018). Ainsi, la nationalité peut susciter l'incitation pro-sociale des individus et les orienter vers l'objectif d'aider les autres par souci du bien-être de leurs groupes locaux. Les DG locaux peuvent assumer une plus grande responsabilité à l'égard de la santé et du bien-être de leur communauté, et ils peuvent donc se sentir moralement obligés de contribuer à atténuer ou à résoudre les problèmes liés à l'environnement (Ren et al., 2021).

D'autre part, comme l'affirment Bertrand et al. (2021), les DG étrangers sont désavantagés et doivent faire face à la responsabilité de l'extranéité du DG, car ils sont perçus par les locaux comme des membres du groupe extérieur. En tant que dirigeants qui représentent leur entreprise devant les parties prenantes locales, les dirigeants hors groupe non prototypiques sont perçus comme « n'étant pas l'un des nôtres ». Par conséquent, ils ne font pas l'objet de la confiance, de l'affection et du soutien des parties prenantes locales qui sont moins enclines à collaborer avec eux que les DG locaux. Une façon pour les DG étrangers de collaborer avec les parties prenantes locales est de faire preuve de bienveillance en allouant davantage de ressources aux activités de RSE. Partant de ces divergences de points de vue sur l'effet probable de la nationalité du DG et des résultats de la RSE, nous émettons l'hypothèse suivante :

Hypothèse 4. La nationalité du dirigeant est positivement associée à la probabilité de protection environnementale des PME.

Variables de contrôle

Cette étude utilise trois variables de contrôle, qui ont été largement utilisées pour la recherche sur la RSE.

a) Taille des PME

Il est raisonnable de supposer que les entreprises de grande taille disposent de ressources suffisantes pour participer à des activités de RSE (Andrew et al., 1989). Les études de cas suivantes ont démontré que la taille de l'entreprise influence l'étendue de la divulgation de la responsabilité environnementale (Rahman et al., 2011 ; Tracey, 2014 ; Dissanayake et al., 2016). La taille de l'entreprise est mesurée par le logarithme du chiffre d'affaires de l'entreprise (Toe, 2014), bien que plusieurs études la mesure par le logarithme naturel du total des actifs. Cette décision est liée à la non-disponibilité des données sur le total des actifs.

b) L'âge de la PME

En ce qui concerne l'âge de l'entreprise, Clarkson et al. (2008) ainsi que De Villiers et Van Staden (2011) montrent que les entreprises plus anciennes sont considérées comme suffisamment bien établies pour disposer de ressources à investir dans les questions de changement climatique et de développement durable pour maintenir sa réputation par rapport aux entreprises plus jeunes, qui sont susceptibles de devoir investir leurs ressources dans des activités commerciales plus pressantes. En conséquence, une étude empirique montre que l'âge des entreprises est l'un des éléments les plus cruciaux qui affectent la RSE (Dissanayake et al., 2016). De plus, ces études ont trouvé une relation positive significative entre l'âge des entreprises et la RSE (Kansal et al., 2014) et d'autres comme Zahid et al. (2019) trouvent des résultats positifs mais non significatifs. Certains auteurs notent que les entreprises plus anciennes diffusent des informations substantielles dans les rapports sur leurs engagements en matière de RSE (Jo et Harjoto, 2012). Cependant, Zaid et al., (2020) trouvent des résultats non significatifs et négatifs de l'âge sur la divulgation de la RSE alors que Tingbani et al. (2020) trouvent des résultats non significatifs et négatifs de l'âge sur les divulgations volontaires de gaz à effet de serre. Cette variable est mesurée comme un logarithme naturel du nombre d'années depuis la fondation de l'entreprise (Zaid et al., 2020).

c) TIC

Nous introduisons l'âge de l'entreprise et les TIC comme variables de contrôle. On s'attend à ce qu'une entreprise qui s'engage de manière significative dans les TIC (internet, téléphone mobiles, WI-FI) soit plus encrine dans des activités de développement durable. Pour Pensel (2010), les Technologies de

l'Information et de la Communication (TIC) peuvent jouer un rôle important dans la mise en œuvre de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE). Ainsi pourrions s'attendre à des résultats positifs.

3. Données et cadre d'analyse

3.1. Données

La base de données transversale utilisée dans cette étude est issue de l'Institut National de la Statistique (INS) du Cameroun de 2017. Les entreprises choisies sont des petites et moyennes entreprises opérant dans dix régions du Cameroun : Adamaoua, Centre, Est, Extrême-Nord, Littoral, Nord, Nord-Ouest, Sud, Sud-Ouest et Ouest. La population de cette étude est centrée sur l'ensemble des entreprises financières et non financières. Nous avons utilisé la possibilité pour l'entreprise de traiter ou non les questions environnementales, obtenue à partir de la même enquête, comme mesure de la performance environnementale des entreprises.

L'application de ces critères a conduit à un échantillon final de 367 observations de l'année de l'entreprise. 130 entreprises traitent des questions environnementales et 237 autres. Les questions environnementales se composent de 12 facteurs : Eaux usées, Bruits et vibrations, Déchets, Sols et eaux souterraines et de surface, Air et climat, Sites, paysage et biodiversité, Existence d'un dispositif RSE au sein de votre entreprise, Existence de lieux d'aisance pour le personnel, Existence de lieux d'aisance pour les usagers, Existence d'un dispositif normalisé de recyclage ou de traitement des déchets issus de votre activité, Utilisation faite des déchets, et Autres. Le score de possibilité a une échelle de "0" ou "1", avec "0" indiquant un non-traitement sur l'environnement et "1" indiquant un traitement sur l'environnement. Nous avons construit un modèle pour examiner les impacts des caractéristiques des DG sur la protection environnementale des entreprises.

3.2. Cadre théorique

Les différents modèles à résultats binaires ont une structure commune. La variable dépendante, Y, ne prend que deux valeurs, de sorte que sa distribution est sans ambiguïté de type Bernoulli, ou binomiale à une queue, avec une probabilité de p. Les modèles Logit et Probit correspondent à différents modèles de régression pour p. En suivant Cameron et Trivedi (2010), supposons que la variable de résultat, y, prenne l'une des deux valeurs :

$$Y = \begin{cases} 1 \; avec \; une \; probabilté \; p \\ 0 \; avec \; une \; probalité \; 1 - P \end{cases}$$

Etant donné notre intérêt pour la modélisation de p en tant que fonction des répresseurs x, il n'y a pas de perte de généralité à fixer les valeurs des résultats à 1 et 0. La fonction de masse de probabilité pour le résultat observé, Y, $p^Y(1-p)^{1-Y}$, avec $E(Y) = p$ et $Var(Y) = 1 - p$.

Un modèle de régression est formé en paramétrant p pour qu'il dépende d'une fonction d'indice $X'\beta$, où x est un vecteur régresseur $Kx1$ et (k est un vecteur de paramètres inconnus). Dans les modèles de résultats binaires standard, la probabilité conditionnelle a la forme $p_i \equiv P_r(y_i = 1|x) = F(X'\beta)$, où F(·) est une fonction paramétrique spécifiée de $X'\beta$, généralement une fonction de distribution cumulative sur $(-\infty; 0)$, car cela garantit que les limites $0 \leq p \leq 1$ sont satisfaites.

3.3. Modèle empirique

$$\text{Envi_protec} = \beta_0 + \beta_1 sex_PDG_i + \beta_2 age_PDG_i + \beta_3 educ_PDG_i + \beta_4 nationaly_PDG_i + \gamma_1 age_ent_i + \gamma_2 ca_i + \gamma_3 conexion_internet_i + \varepsilon_i$$

Où Envi_protect = protection environnementale de l'entreprise, sex_PDG = sexe du DG, age_PDG = âge du PDG, educ_PDG = niveau d'éducation du PDG (propriétaire-dirigeant), Nationaly_PDG = nationalité du DG, ca= taille de l'entreprise, age_ent = âge de l'entreprise, ε = termes d'erreur. La variable

dépendante, la performance environnementale des entreprises (protection), est une variable muette. Elle est égale à 1 si l'entreprise a effectué un traitement environnemental, et elle est égale à 0 si l'entreprise n'a pas traité les questions environnementales. Les variables indépendantes consistent en quatre caractéristiques démographiques des DG : sex_PDG, age_PDG, educ_PDG et nationaly_PDG, et trois variables de contrôle : ca, age_ent et conexion_internet. Le sexe du PDG est une variable muette égale à 1 si le DG est une femme, et à 0 si le PDG est un homme. L'âge du DG est une variable muette égale à 1 si l'âge du DG est inférieur à 35 ans, et zéro si le DG a plus de 35 ans. Le niveau d'éducation du DG est mesuré par une échelle à cinq points reflétant le plus haut niveau d'éducation obtenu (1 = sans diplôme, 2 =avoir le CEPE ou un diplôme équivalent, 3= secondaire, 4 = supérieur premier cycle, 5 = Master 2 et plus). La nationalité du DG est mesurée par une échelle à cinq points reflétant les origines ou la culture du propriétaire-dirigeant (1 = Cameroun, 2 =Afrique, 3= pays du BRICS, 4 = pays développés). L'âge et la taille de l'entreprise sont mesurés par le logarithme du nombre d'années d'implémentation et du chiffre d'affaire de l'entreprise respectivement. Quant aux TIC, nous les captons par l'utilisation du réseau internet pour les opérations d'affaires et l'utilisation des téléphones mobiles dans les transactions. β_i et γ_i sont des coefficients à estimer. Ces deux variables mesurées par 0 non et 1 oui. Un résumé des variables est présenté dans le tableau 1.

Tableau 1. Description des variables

Catégorie	Variable	Description
Variable dépendante	Envi_protect	Protection de l'environnement
Attributs du propriétaire-dirigeant de la PME	Sex_PDG	Sexe du propriétaire-dirigeant
	Age_PDG	Âge du propriétaire-dirigeant
	Educ_PDG	Education de base du propriétaire-dirigeant
	Nationaliy_PDG	Nationalité du propriétaire-dirigeant
Variables de contrôle	Ca	Chiffres d'affaire réalisés par l'entreprise.
	Age_ent	Âge de la PME
	Conexion_internet	Avoir une connexion internet

Pour choisir la méthode d'estimation, nous avons effectué le test de normalité (voir annexe, tableau 1). Pour ce faire, nous avons effectué le test proposé par Mardia (1970), Mardia et al. (1979), Henze & Zirkler (1990) et Doornik & Hansen (2008). La commande « *mvtest »* de stata est utilisée pour effectuer ces tests. Cette commande a l'avantage qu'elle donne les résultats de ces tests. Tous ces tests de normalité rejettent la distribution gaussienne de nos variables. De fait, nous perfectionnons nos estimations par la méthode Logit au détriment du Probit.

5. Résultats et discussions

Nous présentons l'analyse univariée, puis l'analyse multivariée, après les résultats et discussions. Enfin, nous effectuons les tests de sensitivité et la robustesse.

5.1. Analyse univariée

Le nom des variables, les valeurs moyennes, les valeurs médianes, les valeurs maximales, les valeurs minimales, l'écart-type et la taille des échantillons de chaque variable sont illustrés dans le tableau 2. La moyenne de la variable muette Envi_protect est de 0,354, ce qui démontre que 35,4% des entreprises ont traité les questions environnementales. Ce taux reste encore faible. Quant à la variable

sex_PDG, environ 65% du nombre total de DG sont des hommes, suivis d'environ 35% des femmes. Ensuite, près de 2,5% des DG sont âgés de moins de 35 ans. On note aussi une moyenne de 0,08% des PDG étrangers et de l'âge de l'entreprise de 4 ans. 64,5% des entreprises utilisent la connexion internet pour leurs opérations d'affaires respectivement. Les variables de contrôle (ca, age_ent et conexion_internet) ne sont pas discutées par souci de concision.

Tableau 2. Description statistique des variables

	N	Mean	Std. Dev.	Median	min	max
Envi protect	367	.354	0.479	0	0	1
Sex_PDG	203	.65	0.478	1	0	1
Age_PDG	367	.025	0.155	0	0	1
Educ_PDG	182	3.61	0.871	4	1	5
Nationaly_PDG	199	.08	0.475	0	0	4
lnage_ent	335	3.78	0.919	4.078	.693	4.595
lnca	365	8.663	2.468	8.522	-.472	16.118
Conexion_internet	358	.645	0.479	1	0	1

5.2. Analyse bivariée

Le tableau 3 présente la matrice des corrélations pour les principales variables afin de tester l'hypothèse de multicolinéarité. Il rapporte les coefficients de corrélation. En outre, le VIF a été testé séparément, et le résultat suggère que la multicolinéarité ne semble pas être une préoccupation majeure pouvant affecter la rigueur des résultats de l'étude actuelle.

Table 3. Matrice des corrélations

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1) Envi_protect	1.000							
(2) sex_PDG	0.111	1.000						
(3) age_PDG	0.038	-0.110	1.000					
(4) educ_PDG	-0.006	0.098	-0.012	1.000				
(5) nationaly_PDG	0.107	0.111	-0.034	0.148	1.000			
(6) lnage_ent	-0.158	-0.152	0.060	0.035	-0.015	1.000		
(7) lnca	0.023	0.099	-0.157	-0.002	0.059	-0.172	1.000	
(8) Conexion_internet	0.196	0.224	0.021	0.177	0.111	0.040	-0.070	1.000

5.3. Déterminants de la protection environnementale par les entreprises

Le tableau 4 présente les résultats du modèle Logit. Nous avons utilisé l'erreur standard robuste pour exécuter des régressions Logit afin de tester les hypothèses. Il indique également que le test Wald de la régression Logit était au niveau de signification de 1%, ce qui suggère que les variables dans cette analyse sont importantes pour expliquer la variation de la RSE. En outre, Dans le modèle Logit, les signes des coefficients sont identiques à ceux des effets marginaux (Cameron et Triverdi, 2010, P. 450).

Tableau 4. Résultats de la régression Logit, variable dépendante : protection environnementale

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
lnage_ent	-0.298*	-0.215*	-0.440**	-0.314*	-0.390*
	(0.178)	(0.130)	(0.199)	(0.185)	(0.206)
Lnca	0.004	0.003	-0.008	0.019	0.011
	(0.079)	(0.051)	(0.082)	(0.083)	(0.088)
conexion_internet	1.085***	0.966***	1.061**	1.020***	0.975**
	(0.404)	(0.283)	(0.418)	(0.394)	(0.443)
sex_PDG	0.305**				0.236**
	(0.360)				(0.399)
age_PDG		0.258*			0.569*
		(0.797)			(0.922)
educ_PDG			-0.048***		-0.143***
			(0.213)		(0.225)
nationaly_PDG				0.523	0.364
				(0.465)	(0.408)
Constant	-0.507	-0.405	0.531	-0.374	0.342
	(1.078)	(0.727)	(1.311)	(1.148)	(1.399)
Observations	178	314	160	174	157
Wald chi2 test	12.28	13.86	10.33	11.71	11.49
Prob > chi2	0.015	0.008	0.035	0.02	0.019
Pseudo R2	0.057	0.038	0.058	0.063	0.064
Hosmer-Lemeshow test (p_value)	9.33 (0.315)	11.42 (0.179)	5.58 (0.694)	4.95 (0.762)	6.35 (0.608)

*Note: Robust standard errors in parentheses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.*

L'objectif de cet article était d'étudier l'association empirique entre les caractéristiques démographiques des directeur généraux et la possibilité de protéger l'environnement. En utilisant un échantillon de 367 entreprises en 2017, les résultats de notre analyse de régression montrent des relations significatives. Les résultats montrent que les caractéristiques démographiques des DG, notamment le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et la nationalité ont une influence positive ou négative sur la probabilité de protection de l'environnement. Nous discutons de nos principaux résultats du modèle de régression Logit, et leurs implications sont clairement présentées.

Le tableau 4 montre les résultats des régressions des effets des caractéristiques du dirigeant d'entreprise sur la protection de l'environnement en présence des variables de contrôle. Premièrement, nous testons l'effet des femmes DG sur la protection de l'environnement. Ainsi, dans le modèle 1, les résultats de la régression Logit montrent que les femmes DG influencent significativement et positivement la protection de l'environnement au niveau significatif de 5%. Cela montre que lorsque le DG d'une entreprise est une femme, l'entreprise est plus susceptible de réaliser des performances en matière de protection de l'environnement. Ce résultat est cohérent avec les arguments théoriques qui supposent que la femme est plus forte dans les attitudes éthiques (Kassinis et al., 2016). En outre, selon la théorie du genre (Kanter, 1993), les caractéristiques spécifiques telles que la tendance « verte », une surveillance plus efficace des agents, le respect de l'éthique et une réactivité importante avec des parties prenantes multiples conduisent les femmes à un comportement plus orienté vers l'environnement vert (Kassinis et al., 2016).

Deuxièmement, nous testons à partir du modèle 2, l'impact des jeunes DG sur la protection de l'environnement dans les entreprises camerounaises. Le résultat est significatif à 10% avec un coefficient positif de 0.258. L'implication est que les jeunes dirigeants sont plus associés à la protection

de l'environnement que les dirigeants plus âgés. Dans le modèle 5, nous introduisons toutes les variables, cependant, le résultat reste inchangé. Ce résultat empirique est compatible avec ceux de deux études (Fabrizi et al., 2014 ; Shahab & Ye, 2018) mais incohérent avec les études de Shahab et al. (2019), McCarthy et al. (2017), et Oh et al. (2016).

Troisièmement, l'effet du niveau d'éducation des PDG sur la protection de l'environnement est testé (modèle 3). Il ressort une corrélation négative au seuil de 1% entre le niveau d'éducation du dirigeant et la protection de l'environnement. Même lorsque nous introduisons toutes les variables dans une seule équation (modèle 5), le résultat demeure similaire. Cela montre que les PDG dont le niveau d'éducation est le plus faible sont peu enclins à prendre en compte les problèmes liés à l'environnement, ce qui est cohérent avec les études existantes qui illustrent que les individus plus instruits ont tendance à s'engager dans une orientation plus respectueuse de l'environnement (Meyer, 2016). Amore et al. (2019) ont également suggéré que l'éducation façonne les styles de gestion des DG dans les questions liées à l'environnement.

Comme le montrent les résultats, la nationalité du dirigeant n'est pas significativement liée à la protection de l'environnement. Cependant, la probabilité est positive. Ainsi, le résultat illustre que les dirigeants camerounais ainsi que leurs collègues étrangers en matière de protection de l'environnement s'intéressent peu à la RSE dans son volet environnemental. Notre conclusion est en accord avec Huang (2013) et Al-Duais et al. (2021) qui ont trouvé que la nationalité et la performance RSE ne sont pas corrélés. L'ensemble des résultats soutient ainsi que les PDG non étrangers, en raison des liens émotionnels qu'ils entretiennent avec leur nationalité, ont tendance à prendre des décisions basées sur des facteurs économiques et des intérêts sociaux (Lindblom et al., 2018). Les PDG locaux peuvent assumer une plus grande responsabilité à l'égard de la santé et du bien-être de leur communauté, et ils peuvent donc se sentir moralement obligés de contribuer à atténuer ou à résoudre les problèmes liés à l'environnement (Ren et al., 2021). De plus, pour Bertrand et al. (2021), les DG étrangers sont désavantagés et doivent faire face à la responsabilité de l'extranéité du DG, car ils sont perçus par les locaux comme des membres de groupe extérieur.

Les implications de ces résultats (montrés dans le tableau 4) sont que, les entreprises dans lesquelles les dirigeants sont des femmes, les jeunes et de nationalité diverse sont plus susceptibles à protéger l'environnement au Cameroun. Par contre, le niveau d'éducation tend à diminuer cette présomption à la performance environnementale. En effet, plus le niveau d'éducation du dirigeant est faible, moins il privilégie la stratégie environnementale par rapport à la stratégie financière. Théoriquement, nos résultats sont robustes avec les prédictions de la théorie des échelons supérieurs (Hambrick, 2007; Hambrick & Mason, 1984) pour laquelle les attributs spécifiques (genre, jeunesse, éducation et nationalité) du dirigeant d'entreprise sont importants dans l'exécution des politiques et objectifs environnementaux institutionnalisés.

5.4. Analyse de l'adéquation du modèle et de la robustesse

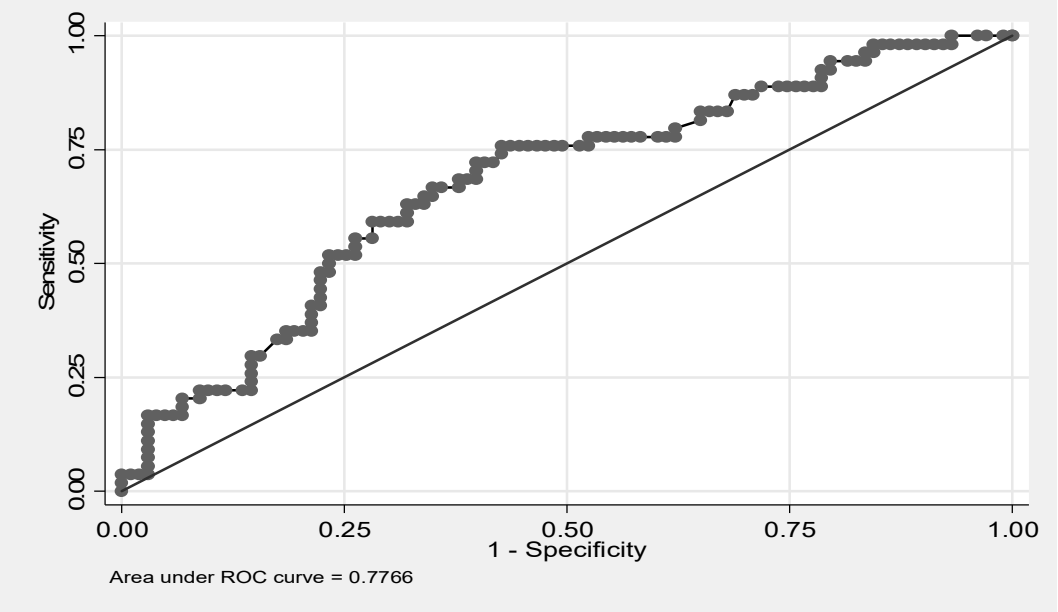
5.4.1. Le test de Hosmer–Lemeshow

Nous avons effectué le test de Hosmer et al. (2013). Les résultats sont présentés dans le tableau 4. Il y a meilleur ajustement des modèles aux déciles. En effet, les p_value sous les parenthèses sont supérieurs au seuil critique de 5%.

5.4.2. Calculer l'aire sous la courbe ROC

Avec une valeur ROC (aire sous la courbe) de 0.776, le modèle présente une discrimination acceptable (figure 2). Ce qui démontre la pertinence des caractéristiques propres aux dirigeants d'entreprise dans la stratégie de la protection de l'environnement au Cameroun.

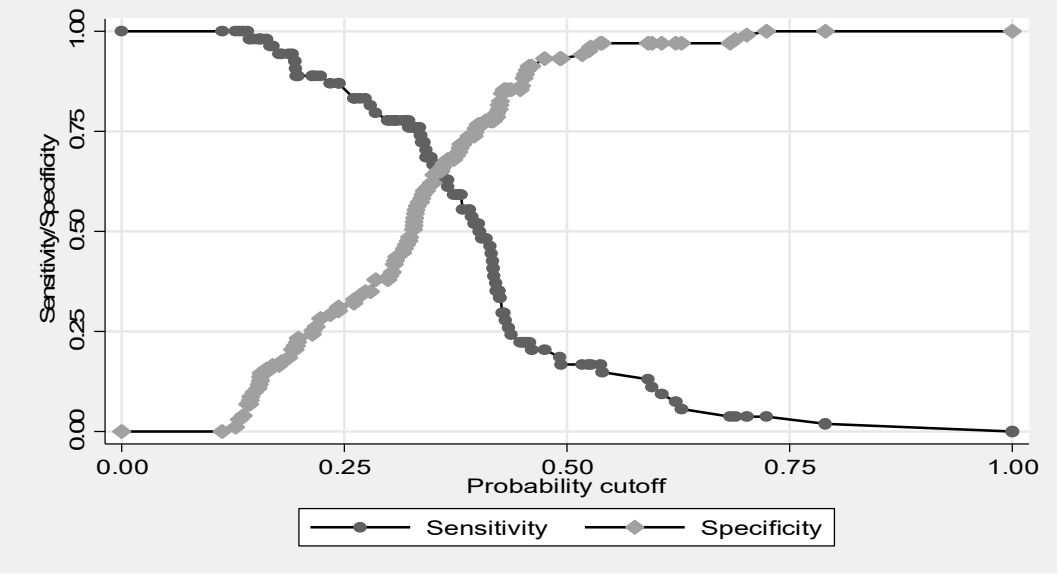
Figure 2. Pouvoir discriminant du modèle global



5.4.3. Analyse de la sensitivité

La courbe de sensitivité et celle de spécificité montrent une probabilité d'environnement de 37%, ce qui est acceptable. Ainsi, le modèle global est bien ajusté.

Figure 3. Analyse de la sensitivité



5.4.4. Analyse de la robustesse

Deux méthodes sont utilisées : Log-log complémentaire et Modèle de probabilité linéaire (MPL) par MCO. Les résultats restent sensiblement inchangés, ce qui prouve de la robustesse de nos coefficients (tableaux 5 et 6).

Tableau 5. Log-log complémentaire, variable dépendante : protection environnementale

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
lnage_ent	-0.213*	-0.162*	-0.320**	-0.232*	-0.294**
	(0.124)	(0.093)	(0.136)	(0.125)	(0.141)
lnca	0.006	0.003	-0.004	0.014	0.004
	(0.063)	(0.041)	(0.064)	(0.065)	(0.068)
conexion_internet	0.897**	0.795***	0.884**	0.849**	0.832**
	(0.350)	(0.239)	(0.359)	(0.339)	(0.386)
sex_PDG	0.216**				0.150**
	(0.296)				(0.333)
age_PDG		0.177*			0.331*
		(0.612)			(0.661)
educ_PDG			-0.064***		-0.136***
			(0.162)		(0.163)
nationaly_PDG				0.307	0.251
				(0.197)	(0.213)
Constant	-0.892	-0.742	-0.016	-0.745	-0.050
	(0.843)	(0.556)	(0.983)	(0.864)	(1.055)
Observations	178	314	160	174	157
Wald chi2	12.26	13.79	11.07	13.64	12.87
Prob > chi2	0.015	0.008	0.023	0.0085	0.075

*Note: Robust standard errors in parentheses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.*

Tableau 6. Méthode de probabilité linéaire, variable dépendante : protection environnementale

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
lnage_ent	-0.066	-0.050	-0.098**	-0.070*	-0.086*
	(0.040)	(0.030)	(0.044)	(0.041)	(0.046)
Lnca	0.000	0.000	-0.002	0.004	0.002
	(0.018)	(0.012)	(0.018)	(0.018)	(0.019)
conexion_internet	0.220***	0.210***	0.214***	0.207***	0.193**
	(0.075)	(0.056)	(0.076)	(0.072)	(0.082)
sex_PDG	0.061**				0.045***
	(0.076)				(0.083)
age_PDG		0.059**			0.121*
		(0.185)			(0.206)
educ_PDG			-0.009**		-0.028***
			(0.045)		(0.047)
nationaly_PDG				0.117	0.085
				(0.083)	(0.089)
Constant	0.409*	0.421**	0.633**	0.433*	0.588*
	(0.245)	(0.171)	(0.294)	(0.257)	(0.312)
Observations	178	314	160	174	157
R^2 ajusté	0.48	0.36	0.49	0.58	0.36
F_test	4.16	4.26	3.42	4.11	2.20
Prob > F	0.003	0.002	0.01	0.003	0.037
Vif moyen	1.05	1.01	1.03	1.03	1.07

*Note: Robust standard errors in parentheses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.*

6. Conclusion et implications managériales

Cet article examine l'impact des caractéristiques démographiques du dirigeant sur l'indicateur environnemental de la RSE dans les entreprises financières et non financières camerounaises, notamment le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et la nationalité du dirigeant. En utilisant la méthode d'estimation Logit, nos résultats fournissent des preuves de l'impact significatif des caractéristiques démographiques du dirigeant sur la performance environnementale des entreprises. Tout d'abord, cette étude confirme l'association entre le sexe du dirigeant et la protection de l'environnement, dans laquelle une entreprise dirigée par une femme DG est plus responsable sur le plan environnemental. Deuxièmement, un autre résultat positif de notre étude est la relation entre le jeune dirigeant et la performance environnementale des entreprises. Cependant, des recherches supplémentaires doivent être menées pour clarifier ce lien. Troisièmement, les résultats montrent que le niveau d'éducation du dirigeant affecte négativement la protection de l'environnement. Plus le niveau d'éducation du DG est faible, moindre est la prise de décision en faveur de la protection de l'environnement, car leurs compétences de gestion et leurs connaissances en matière de RSE restent limitée. En résumé, cette recherche apporte des connaissances précieuses à l'étude des caractéristiques du dirigeant et des performances environnementales des grandes entreprises, ce qui ajoute de la littérature à la théorie de l'échelon supérieur. Certaines implications pratiques utiles peuvent être tirées de cette étude. En ce qui concerne les grandes entreprises (financières et non financières), la sélection de personnes appropriées pour le poste de dirigeant a un impact substantiel sur les entreprises.

Comme les cadres des grandes entreprises (financières et non financières) ont plus de contrôle grâce par exemple au conseil d'administration, leur rôle dans l'élaboration des plans stratégiques et des décisions relatives aux activités de la protection de l'environnement dans les grandes entreprises (financières et non financières) est très important. Ainsi, les résultats fournissent plusieurs implications utiles pour les grandes entreprises (financières et non financières), ceci afin de choisir le dirigeant approprié aux fins des pratiques de la protection de l'environnement. Par exemple, si le Top management souhaite ajuster positivement les pratiques de RSE des organisations, il se doit d'engager un nouveau dirigeant qui soit une femme, jeune, ayant un niveau élevé d'éducation, qui soit apte à adopter les TIC. Inversement, si les grandes entreprises souhaitent réduire les activités de la protection de l'environnement, il est plus approprié de considérer les dirigeants qui sont des hommes, plus âgés, ayant une éducation faible/sans diplôme, qui ne sont prêts pour adopter les TIC. Nos résultats suggèrent également que les parties prenantes peuvent connaître la performance environnementale des entreprises en analysant et en comprenant les attributs de leurs dirigeants tels que le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et la nationalité.

Nous reconnaissons que cette recherche a certaines limites qui représentent des opportunités pour des recherches futures. Premièrement, parce que cette recherche n'examine que l'année 2017, les études futures devraient collecter des données d'autres années pour générer des données chronologiques transversales, ce qui contribue à une compréhension plus complète. Deuxièmement, comme seules les grandes entreprises financières et non financières du Cameroun faisaient partie de l'échantillon de l'étude, notre recherche se trouve être limitée au contexte des entreprises au Cameroun. Ainsi, les recherches futures devraient être menées dans d'autres pays pour généraliser les résultats. Troisièmement, nous utilisons une échelle à cinq points pour refléter le niveau d'éducation professionnelle des dirigeants, mais elle ne permet pas d'étudier la différence entre les types de diplômes à un niveau spécifique (par exemple : entre les diplômes universitaires techniques et commerciaux). Quatrièmement, comme les variables de TIC sont construites sous forme binaire, elle devrait être mesurée sous une forme plus composite afin de trouver une compréhension complète. En suivant cette suggestion, il serait intéressant de considérer les TIC comme un modérateur ou un médiateur pour examiner la relation entre les autres caractéristiques des dirigeants et la performance environnementale. Enfin, la protection de l'environnement est un concept multi-mesures comportant

divers autres éléments (Zhang, 2017), les études futures devraient donc utiliser des indicateurs supplémentaires tels que la quantité d'énergie utilisée ou le coût du traitement environnemental.

Références bibliographiques

Al-Duais, S. D., Qasem, A., Wan-Hussin, W. N., Bamahros, H. M., Thomran, M., & Alquhaif, A. (2021). CEO Characteristics, Family Ownership and Corporate Social Responsibility Reporting: The Case of Saudi Arabia. Sustainability, 13, 12237.

Amore, M. D., Bennedsen, M., Larsen, B., & Rosenbaum, P. (2019). CEO education and corporate environmental footprint. Journal of Environmental Economics and Management, 94, 254-273.

Andrew, B., Gul, F., Guthrie, J., & Teoh, H. Y. (1989). A note on corporate social disclosure practices in developing countries: the case of Malaysia and Singapore. The British Accounting Review, 4, 371-376. doi: https://doi.org/10.1016/0890-8389(89)90034-6.

Bertrand, O., Betschinger, M.A. & Moschieri, C. (2021). Are Firms with Foreign CEOs Better Citizens? A Study of the Impact of CEO Foreignness on Corporate Social Performance. J. Int. Bus. Stud. 2021, 52, 525–543.

Borghesi, R., Houston, J. F., & Naranjo, A. (2014). Corporate socially responsible investments: CEO altruism, reputation, and shareholder interests. Journal of Corporate Finance, 26, 164–181.

Bouaziz, D.; Salhi, B. & Jarboui, A. (2020). CEO Characteristics and Earnings Management: Empirical Evidence from France. J. Financ. Report. Account. 18, 77–110.

Cameron, A.C., & Travedi, P.K. (2010). Microeconometrics Using Stata. A Stata Press Publication.

Carpenter, M. A., Geletkanycz, M. A., & Sanders, W. G. (2004). Upper echelons research revisited: Antecedents, elements, and consequences of top management team composition. Journal of Management, 30(6), 749-778.

Carrus, G.; Bonaiuto, M.; Bonnes, M. (2005). Environmental Concern, Regional Identity, and Support for Protected Areas in Italy. Environ. Behav. 37, 237–257.

Clarkson, P., Richardson, L. G., & Vasvari, F. (2008). Revisiting the relation between environmental performance and environmental disclosure: An empirical analysis. Accounting, Organizations and Society, 33, 303–327.

De Villiers, C., & Van Staden, C. J. (2011). Where firms choose to disclose voluntary environmental information. Journal of Accounting & Public Policy, 30, 504–525.

Dissanayake, D., Tilt, C. & Xydias-Lobo, M., (2016). Sustainability reporting by publicly listed companies in Sri Lanka. J. Clean. Prod. 129, 169–182. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.04.086.

Doornik, J. A., and H. Hansen. 2008. An omnibus test for univariate and multivariate normality. Oxford Bulletin of Economics and Statistics 70: 927–939. https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2008.00537.x.

Du, X., Jian, W., Zeng, Q., & Du, Y. (2014). Corporate environmental responsibility in polluting industries: Does religion matter? Journal of Business Ethics, 124, 485–507.

Elmagrhi, M. H., Ntim, C. G., Elamer, A. A., & Zhang, Q. (2018). A study of environmental policies and regulations, governance structures, and environmental performance: The role of female directors. *Business Strategy and the Environment*, 28, 206–220.

Fabrizi, M., Mallin, C., & Michelon, G. (2014). The role of CEO's personal incentives in driving corporate social responsibility. Journal of Business Ethics, 124(2), 311-326.

Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2017). Business ethics: Ethical decision making and cases (11th ed.). USA: Cengage Learning. Boston.

Gao, Y. (2009). Corporate social performance in China: Evidence from large companies. Journal of Business Ethics, 89, 23–35. https://doi.org/10.1007/s10551-008-9982-y.

García-Sánchez, I. M., Rodríguez-Domínguez, L., & Gallego-Álvarez, I. (2013). CEO qualities and codes of ethics. European Journal of Law and Economics, 35, 295–312.

Gerged, A. M., Beddewela, E. S., & Cowton, C. J. (2020). "Is corporate environmental disclosure associated with firm value? A multi-country study of Gulf Cooperation Council firms". *Business Strategy and the Environment*.

Giannarakis, G., Andronikidis, A., & Sariannidis, N. (2019). "Determinants of environmental disclosure: investigating new and conventional corporate governance characteristics". *Annals of Operations Research*, pp. 1-19.

Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *Academy of Management Review*, 32, 334–343. https://doi.org/10.5465/amr.2007.24345254.

Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9, 193–206. https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628.

Henze, N., & B. Zirkler. 1990. A class of invariant consistent tests for multivariate normality. Communications in Statistics—Theory and Methods 19: 3595–3617.

Horbach, J., & Jacob, J. (2018). The relevance of personal characteristics and gender diversity for (eco-)innovation activities at the firm-level: Results from a linked employer–employee database in Germany. *Business Strategy and the Environment*, 27, 924–934.

Hosmer, D. W., Jr., S. A. Lemeshow, & Sturdivant, R. X. (2013). Applied Logistic Regression. 3rd ed. Hoboken, NJ: Wiley.

Huang, S. K. (2013). The impact of CEO characteristics on corporate sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20, 234–244.

Jo, H., & Harjoto, M.A., (2012). The Causal Effect of Corporate Governance on Corporate Social Responsibility. J. Bus. Ethics 106, 53–72. https://doi.org/10.1007/s10551-011-1052-1.

Kang, J. (2017). Unobservable CEO characteristics and CEO compensation as correlated determinants of CSP. *Business & Society*, 56, 419–453. https://doi.org/10.1177/0007650314568862.

Kansal, M., Joshi, M., & Batra, G.S., (2014). Determinants of corporate social responsibility disclosures: Evidence from India. Adv. Account. 30, 217–229. https://doi.org/10.1016/j.adiac.2014.03.009.

Kassinis, G., Panayiotou, A., Dimou, A., & Katsifaraki, G. (2016). Gender and environmental sustainability: A longitudinal analysis. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 23(6), 399-412.

Khan, T.M.; Gang, B.; Fareed, Z. & Yasmeen, R. (2020). The Impact of CEO Tenure on Corporate Social and Environmental Performance: An Emerging Country's Analysis. Environ. Sci. Pollut. Res. 27, 19314–19326.

Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Trevino, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. Journal of Applied Psychology, 95, 1–31. https://doi.org/10.1037/a0017103.

Lau, C., Lu, Y., & Liang, Q. (2016). Corporate social responsibility in China: A corporate governance approach. *Journal of Business Ethics*, 136, 73–87.

Lee, W. S., Sun, K. A., & Moon, J. (2018). Application of upper echelon theory for corporate social responsibility dimensions: Evidence from the restaurant industry. Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, 19(3), 387-414.

Liao, L., Luo, L., & Tang, Q. (2015). Gender diversity, board independence, environmental committee and greenhouse gas disclosure. *British Accounting Review*, 47, 409–425.

Lindblom, T.; Mavruk, T. & Sjögren, S. (2018). East or West, Home Is Best: The Birthplace Bias of Individual Investors. J. Bank. Financ. 92, 323–339.

Luo, I., & Tang, Q. (2014). Does voluntary carbon disclosure reflect underlying carbon performance? *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 10, 191–205.

Manner, M. H. (2010). The impact of CEO characteristics on corporate social performance. Journal of Business Ethics, 93, 53–72. https://doi.org/10.1007/s10551-010-0626-7.

Mardia, K. V. (1970). Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. Biometrika 57: 519–530. https://doi.org/10.2307/2334770.

Mardia, K. V., J. T. Kent, & Bibby, J. M. (1979). Multivariate Analysis. London: Academic Press.

Marquis, C., & Qian, C. (2014). Corporate social reporting in China: Symbol or substance. *Organization Science*, 25, 127–148. https://doi.org/10.1287/orsc.2013.0837.

Mazutis, D. D. (2013). The CEO effect: A longitudinal, multilevel analysis of the relationship between executive orientation and corporate social strategy. *Business & Society*, 52, 631–648.

McCarthy, S., Oliver, B., & Song, S. (2017). Corporate social responsibility and CEO confidence. *Journal of Banking & Finance*, 75, 280–291. https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2016.11.024.

McGuinness, P. B., Vieito, J. P., & Wang, M. (2017). The role of board gender and foreign ownership in the CSR performance of Chinese listed firms. *Journal of Corporate Finance*, 42, 75–99.

Meyer, A. (2016). Heterogeneity in the preferences and pro-environmental behavior of college students: the effects of years on campus, demographics, and external factors. Journal of Cleaner Production, 112, 3451-3463.

Noronha, C., Tou, S., Cynthia, M. I., & Guan, J. (2013). Corporate social responsibility reporting in China: An overview and comparison with major trends. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20, 29–42. https://doi.org/10.1002/csr.1276.

Ntim, C. G., & Soobaroyen, T. (2013a). Corporate governance and performance in socially responsible corporations: New empirical insights from a neo-institutional framework. *Corporate Governance: An International Review*, 21, 468–494. https://doi.org/10.1111/corg.12026.

Ntim, C. G., & Soobaroyen, T. (2013b). Black economic empowerment disclosures by South African listed corporations: The influence of ownership and board characteristics. Journal of Business Ethics, 116(1), 121–138. https://doi.org/10.1007/s10551-012-1446-8.

Oh, W. Y., Chang, Y. K., & Cheng, Z. (2016). When CEO career horizon problems matter for corporate social responsibility: The moderating roles of industry-level discretion and blockholder ownership. *Journal of Business Ethics*, 133, 279–291.

Pensel, J-L. (2010). Technologies de l'information et de la communication (tic) et parties prenantes minoritaires : vers l'entreprise. « Management & Avenir », vol. 9 n°39, pages 407 à 424.

Rahman, N.H.W.A., Zain, M.M., & Al-Haj, N.H.Y.Y., (2011). CSR disclosures and its determinants: evidence from Malaysian government link companies. Soc. Responsib. J. 7, 181–201.

Reimer, M., Van Doorn, S., & Heyden, M. L. (2018). Unpacking functional experience complementarities in senior leaders' influences on CSR strategy: A CEO–top management team approach. *Journal of Business Ethics*, 151, 977–995. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3657-5.

Ren, S.;Wang, Y.; Hu, Y.; Yan, J. (2021). CEO Hometown Identity and Firm Green Innovation. Bus. Strateg. Environ. 2021, 30, 756–774.

Scott, W. R. (2001). Institutions and organizations (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Serfling, M. A. (2014). CEO age and the riskiness of corporate policies. Journal of Corporate Finance, 25, 251–273. https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.12.013.

Shahab Y, Ntim CG, Chen Y, Ullah F, Li H-X, Z. Ye (2019). Chief executive officer attributes, sustainable performance, environmental performance, and environmental reporting: New insights from upper echelons perspective. *Bus. Strat Env*. 2019;1–16. https://doi.org/10.1002/bse.2345.

Shahab, Y., & Ye, C. (2018). Corporate social responsibility disclosure and corporate governance: Empirical insights on neo-institutional framework from China. *International Journal of Disclosure and Governance*, 15, 87–103. https://doi.org/10.1057/s41310-018-0038-ySimon, H. A. (1972). In Management Science Theories of Bounded Rationality. Decision and Organization, pp. 161–176.

Shahab, Y., Ntim, C. G., & Ullah, F. (2018). The brighter side of being socially responsible: CSR ratings and financial distress among Chinese state and non-state owned firms. *Applied Economics Letters*, 26(3), 1–7.

Shahab, Y., Ntim, C. G., Chengang, Y., Ullah, F., & Fosu, S. (2018). Environmental policy, environmental performance, and financial distress in China: Do top management team characteristics matter? Business Strategy and the Environment, 27, 1635–1652. https://doi.org/10.1002/bse.2229.

Sitthipongpanich, T., & Polsiri, P. (2015). Do CEO and board characteristics matter? A study of Thai family firms. Journal of Family Business Strategy, 6(2), 119-129.

Soobaroyen, T., & Ntim, C. G. (2013). Social and environmental accounting as symbolic and substantive means of legitimation: The case of HIV/AIDS reporting in South Africa. *Accounting Forum*, 37(2), 92–109. https://doi.org/10.1016/j.accfor.2013.04.002.

Tingbani, I., Chithambo, L., Venancio Tauringana, V., & Papanikolaou, N. (2020). Board gender diversity, environmental committee and greenhouse gas voluntary disclosures. Bus Strat Env. 1–17.

Toe M. (2014), « Diversité du genre au conseil d'administration : vers une amélioration de la gouvernance des entreprises ? », *Gestion 2000*, vol. 31, n°3, 26, pp. 87-113.

Tracey, N.P., (2014). Corporate reputation and financial performance: Underlying dimensions of corporate reputation and their relation to sustained financial performance. Queensland University of Technology Brisbane Australia.

Veprauskaite, E.; Adams, M. (2013). Do Powerful Chief Executives Influence the Financial Performance of UK Firms? Br. Account. Rev. 45, 229–241.

Yang, H. H., Craig, R., & Farley, A. (2015). A review of Chinese and English language studies on corporate environmental reporting in China. *Critical Perspectives on Accounting*, 28, 30–48.

Zahid M., Rahman HU., Ali W., Khan M., Alharthi M., Imran Qureshi M., Jan A. (2019). Boardroom gender diversity: Implications for corporate sustainability disclosures in Malaysia, Journal of Cleaner Production, doi: https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118683.

Zaid, M.A.A., Wang, M., Adib, M, Sahyouni, A., Abuhijleh, S.T.F. (2020). Boardroom Nationality and gender diversity: Implications for corporate sustainability performance, Journal of Cleaner Production.

Zhang, C. (2017). Political connections and corporate environmental responsibility: Adopting or escaping?. Energy Economics, 68, 539-547.

Annexe

Tests de normalité

```
. mvtest norm Envi_protect sex_PDG age_PDG educ_PDG nationaly_PDG lnage_ent lnca conexion_internet if type_entre ==0,biv
> ariate univariate stats(all)

Test for univariate normality
```

Variable	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	joint adj chi2(2)	joint Prob>chi2
Envi_protect	0.0012	.	.	.
sex_PDG	0.0005	0.0000	.	0.0000
age_PDG	0.0000	0.0000	.	0.0000
educ_PDG	0.0259	0.1901	6.36	0.0416
nationaly_~G	0.0000	0.0000	.	0.0000
lnage_ent	0.0000	0.0013	37.77	0.0000
lnca	0.7688	0.2863	1.24	0.5379
conexion_i~t	0.0005	0.0000	.	0.0000

```
Doornik-Hansen test for bivariate normality
```

Pair of variables		chi2	df	Prob>chi2
Envi_protect	sex_PDG	534.15	4	0.0000
	age_PDG	4533.85	4	0.0000
	educ_PDG	364.93	4	0.0000
	nationaly_~G	5090.45	4	0.0000
	lnage_ent	380.62	4	0.0000
	lnca	335.67	4	0.0000
	conexion_i~t	433.42	4	0.0000
sex_PDG	age_PDG	3904.24	4	0.0000
	educ_PDG	288.79	4	0.0000
	nationaly_~G	5142.82	4	0.0000
	lnage_ent	408.51	4	0.0000
	lnca	284.64	4	0.0000
	conexion_i~t	416.33	4	0.0000
age_PDG	educ_PDG	4542.05	4	0.0000
	nationaly_~G	9269.62	4	0.0000
	lnage_ent	4178.51	4	0.0000
	lnca	3330.77	4	0.0000
	conexion_i~t	4769.19	4	0.0000
educ_PDG	nationaly_~G	4740.75	4	0.0000
	lnage_ent	158.59	4	0.0000
	lnca	6.92	4	0.1404
	conexion_i~t	239.18	4	0.0000
nationaly_~G	lnage_ent	5157.75	4	0.0000
	lnca	4973.90	4	0.0000
	conexion_i~t	5142.82	4	0.0000
lnage_ent	lnca	176.57	4	0.0000
	conexion_i~t	486.86	4	0.0000
lnca	conexion_i~t	307.31	4	0.0000

```
Test for multivariate normality

    Mardia mSkewness =  69.69079   chi2(120) = 1866.296   Prob>chi2 =  0.0000
    Mardia mKurtosis =  134.6256     chi2(1) =  732.002   Prob>chi2 =  0.0000
    Henze-Zirkler    =  4.062372     chi2(1) = 3580.337   Prob>chi2 =  0.0000
    Doornik-Hansen                  chi2(16) = 8114.920   Prob>chi2 =  0.0000
```