

L'Impact de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et de l'Engagement Affectif sur l'Audit Social

The Impact of Corporate Social Responsibility (CSR) and Affective Commitment on Social Audit

TAYEB Dounia

Doctorante

Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales, Ait Melloul

Université Ibn Zohr, Agadir

Laboratoire des Etudes et Recherches en Sciences Economiques et de Management (LERSM)

ETTOR Rahim

Enseignant chercheur

Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales, Ait Melloul

Université Ibn Zohr, Agadir

Laboratoire des Etudes et Recherches en Sciences Economiques et de Management (LERSM)

Date de soumission : 09/12/2024

Date d'acceptation : 05/02/2025

Pour citer cet article :

TAYEB. D. & ETTOR. R. (2025) « L'Impact de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et de l'Engagement Affectif sur l'Audit Social », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 6 : Numéro 2 » pp : 331- 347.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

Cet article explore l'interaction dynamique entre la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) et l'Engagement Affectif, en mettant en lumière leur impact sur la pratique de l'Audit Social. Il examine comment ces deux facteurs s'influencent mutuellement, créant des connexions profondes qui façonnent la manière dont les entreprises intègrent des pratiques socialement responsables et mènent des audits sociaux. Cette étude cherche à dévoiler les mécanismes sous-jacents de cette synergie, offrant ainsi une compréhension approfondie des relations entre la Responsabilité sociale d'entreprise, l'Engagement Affectif et l'Audit Social dans le contexte organisationnel. Également et pour les fins de notre étude, nous avons mené une étude qualitative auprès des salariés, cadres et chefs de services. Notre étude nous a permis de constater que la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) et l'Engagement Affectif sont positivement liés à la pratique de l'audit social.

Mots clés : Audit Social ; Engagement Affectif ; Responsabilité sociale des entreprises (RSE) ; Durabilité Sociale ; Éthique d'Entreprise.

Abstract

This article explores the dynamic interaction between Corporate Social Responsibility (CSR) and Affective Commitment, highlighting their impact on the practice of Social Auditing. It examines how these two factors influence each other, creating profound connections that shape the way companies integrate socially responsible practices and conduct social audits. This study aims to unveil the underlying mechanisms of this synergy, providing a comprehensive understanding of the relationships between Corporate Social Responsibility, Affective Commitment, and Social Auditing in an organizational context. Additionally, for the purposes of our research, we conducted a qualitative study involving employees, managers, and department heads. Our findings reveal that Corporate Social Responsibility (CSR) and Affective Commitment are positively linked to the practice of social auditing.

Keywords : Social Audit ; Affective Commitment ; Corporate Social Responsibility (CSR) ; Social Sustainability ; Business Ethics.

Introduction

Dans le contexte actuel de la gestion d'entreprise, la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) est devenue fondamentale en cherchant à intégrer des pratiques durables et socialement responsables au sein des activités organisationnelles. De manière concomitante, l'engagement émotionnel des employés se profile comme un élément clé influençant la dynamique interne des organisations. À l'intersection de ces deux dimensions, émerge une problématique essentielle :

Dans quelle mesure la RSE et l'engagement affectif des employés influence la pratique de l'audit social dans les entreprises ?

L'objectif fondamental de cette étude est d'explorer et de démystifier les liens complexes entre la RSE, l'engagement affectif des employés, et la réalisation de l'audit social. Dans un environnement économique de plus en plus orienter vers la transparence et la responsabilité, déchiffrer les mécanismes sous-jacents à cette dynamique devient particulièrement évident. Cette recherche aspire à éclairer de manière approfondie les interrelations entre ces composantes, mettant en relief leur impact sur la transparence organisationnelle et la gestion responsable.

L'intérêt primordial de cette étude réside dans son application pratique pour les entreprises cherchant à améliorer leurs performances tout en assumant pleinement leur rôle sociétal. La compréhension de la manière dont la RSE et l'engagement affectif des employés peuvent collaborer pour promouvoir la pratique de l'audit social offre des perspectives vitales pour le développement d'une culture organisationnelle durable et éthique.

Afin de répondre à notre problématique nous nous sommes référés à la revue de littérature afin de traiter les concepts à savoir la responsabilité sociale d'entreprise ainsi que l'engagement affectif et leurs influences sur la pratique de l'audit social, ce qui nous a permis de développer un modèle de recherche sur la relation entre ces trois variables, nous avons également mener une étude quantitative auprès des salariés, cadres et chefs de services.

Cet article sera structuré en quatre sections distinctes. Dans un premier temps, une revue de littérature sera entreprise pour définir les concepts de la responsabilité sociale d'entreprise, de l'engagement affectif, et de l'audit social. Les différentes dimensions de ces concepts seront explorées, mettant en évidence les liens complexes qui les unissent. Ensuite, la méthodologie suivie pour obtenir nos résultats empiriques sera détaillée. Cette section comprendra une explication approfondie de notre approche hypothéticodéductive, conduisant à la création de notre modèle d'équation structurelle à l'aide du logiciel SMART PLS 4. La troisième partie se

concentrera sur la présentation des résultats de notre recherche. Ces résultats seront analysés du point de vue de leurs implications, tant sur le plan théorique que managérial. En conclusion, la dernière section sera dédiée à une discussion approfondie des résultats, mettant en lumière leurs contributions significatives tant sur le plan théorique que pratique dans un contexte managérial. Les limites inhérentes à notre recherche seront abordées, et des pistes possibles pour les recherches futures seront explorées, accompagnées d'une conclusion réfléchie de notre étude.

1. Cadre conceptuel et Cadre théorique

1.1. Cadre conceptuel de l'audit social

1.1.1. Origine de l'audit social

Le terme « audit » est traditionnellement lié au domaine comptable et financier, où il désigne les activités de vérification et de contrôle des données chiffrées fournies par les entreprises. Avec le temps, ce concept s'est progressivement élargi au domaine social. Une des premières initiatives significatives en ce sens remonte à 1964, lorsque la Nation First City Bank de New York a cherché à appliquer les principes de l'audit financier au suivi de la gestion des ressources humaines dans des unités centralisées. Quelques années plus tard, en 1975, John Humble publia l'ouvrage « *L'audit social d'un management de survie* », qui joua un rôle clé dans la légitimation de l'audit social en tant que discipline autonome. Durant les années 1980 et 1990, l'importance de l'audit social s'accrut à mesure que les entreprises se mondialisèrent et commencèrent à opérer dans des contextes réglementaires et culturels variés. Dans ce contexte, les pressions des parties prenantes — investisseurs, ONG, consommateurs — ont poussé les entreprises à rendre leurs audits sociaux plus transparents et rigoureux. Au début des années 2000, une nouvelle version de la norme ISO 9000 a défini l'audit comme un processus méthodique, indépendant et documenté permettant d'obtenir des preuves d'audit et de les évaluer de manière objective afin de déterminer dans quelle mesure les critères d'audit sont respectés. Cette définition générale a soulevé des interrogations sur les notions de preuve et de critère. En 2006, l'Institut International de l'Audit Social (IAS) a proposé une définition formelle de l'audit social, le décrivant comme une démarche d'évaluation appliquée à la gestion, aux activités et aux interactions des individus et des groupes au sein des organisations, ainsi qu'aux relations de ces organisations avec leurs parties prenantes internes et externes. Aujourd'hui, l'audit social demeure un outil essentiel pour évaluer la performance sociale des entreprises et des organisations. Il couvre une diversité de domaines, tels que

l'éthique, la diversité et l'inclusion, les relations avec les employés, ainsi que les impacts sociaux plus larges des activités des entreprises.

1.1.2. Définition

L'audit social est un outil clé dans la gestion d'entreprise, qui explore la dimension humaine au sein des organisations, toute en examinant les pratiques en matière de relations sociales, de responsabilité sociale et d'impact sur les employés. En effet selon IAS (institut international d'audit social) : L'audit social représente une méthode d'observation visant à vérifier si une organisation met en œuvre ce qu'elle prétend avoir accompli, optimise l'utilisation de ses ressources, préserve son patrimoine et son autonomie, démontre sa capacité à concrétiser ses intentions, respecte les normes professionnelles, et évalue consciencieusement les risques auxquels elle est exposée. En revanche d'après la conception Marocaine : Pour SNIMA (Service de normalisation industrielle Marocaine) au niveau de la norme NM 00.5.6005 "système de management des aspects sociaux dans l'entreprise-Exigences" mentionne que l'audit social peut être comparé à une évaluation indépendante dotée d'une méthodologie et recourant à des techniques spécifiques. Il vise, par rapport à des référentiels clairs, à évaluer la compétence d'une entreprise ou d'une organisation à résoudre les défis humains ou sociaux posés par son environnement. Néanmoins conformément aux dires de Allouche et al. (2003), L'évolution de l'audit social se divise en quatre étapes. La première débute avec l'audit financier, qui évolue par la suite pour devenir une composante de l'audit interne. Suivant la norme ISO version 2000 l'audit social est caractérisé comme un processus systématique, indépendant et consigné, visant à recueillir des preuves d'audit et à les évaluer de manière impartiale pour établir le degré de satisfaction des critères d'audit.

En résumé, les différentes définitions de l'audit social se rejoignent en adoptant une démarche méthodique et indépendante pour évaluer la conformité des pratiques organisationnelles aux normes sociales. Il est important de souligner que la section suivante, nous examinerons de manière plus approfondie les fondements théoriques qui sous-tendent cette pratique.

1.1.3. Domaines de l'audit social

L'audit social englobe divers domaines tels que le recrutement, la Formation, la rémunération, le climat social, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC). Ces audits jouent un rôle crucial sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) notamment l'engagement affectif des employés. Dans ce qui suit nous allons présenter un aperçu sur quelques grands types d'audit social présenté par J.-M. Peretti & Igalens, (2016) dans le tableau 1 ci-après à savoir :

Tableau N°1 : Présentation des domaines d'audit social

Concepts	Définition
Audit de Recrutement	L'audit de recrutement est une procédure d'évaluation des tactiques et de la stratégie de recrutement de l'entreprise. Il vise à déterminer les forces et les faiblesses de l'entreprise en matière de recrutement, ainsi qu'à vérifier si les processus de l'entreprise sont conformes aux normes et lois les plus récentes.
Audit de Formation	La stratégie de formation et les procédures de l'entreprise sont examinées lors du processus d'audit de formation. Il vise à déterminer si les procédures de l'entreprise répondent efficacement aux besoins de développement des compétences des employés et si elles sont conformes aux normes et lois les plus récentes.
Audit de rémunération	L'audit de rémunération est une procédure visant à évaluer les pratiques d'une entreprise en matière de salaires, d'avantages sociaux et de programmes de récompenses et de reconnaissance. Son objectif est de déterminer si les pratiques de l'entreprise sont raisonnables, conformes à la loi et compétitives par rapport à celles des entreprises concurrentes.
Audit du climat social	L'audit du climat social analyse les points de vue et les avis des employés au travers une évaluation qualitative et/ou quantitative. Ces perceptions sont examinées, analysées dans leur évolution ou en comparaison avec des normes établies.
Audit de la GPEC	L'audit de la GPEC consiste à élaborer un plan d'action aligné sur la stratégie de l'entreprise pour mettre en œuvre une gestion optimale des compétences, ce qui facilite la mise en œuvre d'actions appropriées en matière de formation, de recrutement et d'organisation du travail.

Source : J.-M. Peretti & Igalens, (2016)

1.2. Cadre théorique de la RSE et l'engagement affectif

1.2.1. Définition des concepts

- **Responsabilité Sociale des entreprises (RSE)**

À la lumière des écrits de H.R Bown la responsabilité sociale implique que les entrepreneurs ont l'obligation de mettre en œuvre des politiques, de prendre des décisions et de suivre des

lignes directrices conformes aux objectifs et aux valeurs souhaités dans notre société. La doctrine de la responsabilité sociale, désormais largement acceptée, suggère que l'engagement volontaire des entrepreneurs envers une responsabilité sociale peut être un moyen d'améliorer les problèmes économiques et de mieux atteindre les objectifs économiques de la société. Par ailleurs en se basant sur la norme ISO 26000 la RSE représente un comportement éthique et transparent lié aux conséquences des choix et des actions des entreprises sur la société et l'environnement. Cependant la CGEM a pris des mesures significatives en matière de responsabilité sociétale en instaurant le label « RSE CGEM ». Ce label englobe divers aspects tels que le respect des droits de l'homme, l'amélioration continue des conditions de travail, la protection de l'environnement, le respect des intérêts des clients et des consommateurs, ainsi que la promotion de la responsabilité sociale chez les entrepreneurs et sous-traitants. Son objectif principal est de témoigner de l'engagement de la CGEM en faveur de la promotion de l'éthique des affaires et de la responsabilité sociale des entreprises. En conclusion La RSE représente une approche innovante où les entreprises intègrent des préoccupations sociales et environnementales dans leurs pratiques. Nous aborderons de près les aspects liés à l'engagement affectif des parties prenantes dans ce contexte.

- **Engagement Affectif**

En se fiant à (Mueller, Wallace et Price, 1992 ; Zeffane, 1994) L'engagement affectif concerne l'attitude émotionnelle de l'individu envers l'organisation. Il exprime une appréciation positive des buts et des valeurs de l'entreprise, marquée par une identification personnelle avec celle-ci. En prenant en compte le point de vue de (O'Reilly and Chatman, 1986, Caldwell, Chatman and O'Reilly, 1990, Hunt and Morgan, 1994) L'engagement affectif se manifeste par un lien émotionnel avec l'organisation, où l'individu s'identifie aux valeurs et aux objectifs de celle-ci. Deux éléments clés le distinguent des autres formes d'engagement : l'identification et l'attachement à l'organisation, générant un sentiment d'appartenance et de fierté, et l'internalisation de ses valeurs, impliquant l'acceptation et l'adoption des valeurs organisationnelles. En somme, l'engagement affectif se manifeste par un lien émotionnel profond où la personne s'attache, se reconnaît et intègre les valeurs de l'organisation, créant ainsi un sentiment fort d'appartenance et de fierté.

1.2.2. Contribution de l'audit social sur la RSE

- **Théorie de l'évaluation sociale (Lee Preston et David O. Wood)**

Cette théorie soutient que l'audit social facilite l'évaluation et la communication des performances sociales de l'entreprise, contribuant ainsi à son engagement envers la RSE.

Cette théorie met en avant le rôle de l'audit social dans l'identification des risques sociaux, l'amélioration des politiques RH et la vérification de la conformité des pratiques de l'entreprise avec les normes légales et les attentes en matière de RSE. Ainsi, l'audit social est considéré comme un outil essentiel pour renforcer la responsabilité sociétale de l'entreprise et améliorer sa performance sociale.

- **Théorie de l'instrumentation (Robert K. Merton)**

Cette dernière suggère que les organisations adoptent des pratiques comme l'audit social comme des instruments pour atteindre des objectifs spécifiques, tels que l'amélioration de la réputation ou la conformité aux normes de RSE. Cette théorie met en avant le rôle de l'audit social en tant qu'outil stratégique pour atteindre les objectifs de l'entreprise en matière de RSE. L'audit social permet de vérifier la conformité des pratiques de l'entreprise avec les normes légales et les attentes en matière de RSE, ce qui contribue à renforcer la réputation de l'entreprise et à améliorer sa performance sociale. Cette théorie est étayée par plusieurs études et recherches, notamment dans les domaines de l'audit social et de la RSE.

- **Théorie de l'agence (Michael C. Jensen et William H. Meckling)**

Elle évoque que l'audit social peut être considéré comme un mécanisme de contrôle permettant de réduire les conflits d'agence entre les dirigeants et les actionnaires en assurant une surveillance accrue des actions de l'entreprise en matière de RSE. Ce mécanisme vise à aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires et à garantir que les décisions prises par la direction sont conformes aux objectifs de création de valeur à long terme de l'entreprise. Ainsi, l'audit social est perçu comme un outil permettant de renforcer la transparence et la reddition de comptes en matière de RSE, ce qui contribue à atténuer les risques liés aux conflits d'agence et à promouvoir une gestion plus responsable et durable.

En guise de conclusion l'audit social joue un rôle positif dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Il participe à consolider les liens affectifs entre les collaborateurs et leur organisation, illustrant l'engagement de l'entreprise envers la RSE tout en offrant des bénéfices psychologiques et sociaux à son personnel.

1.2.3. Contribution de l'audit social sur la RSE

- **Théorie de l'engagement organisationnel (Michael T. Mowday, Richard M. Steers et Lyman W. Porter)**

Suivant cette théorie l'engagement affectif découle de la perception des employés quant à la qualité des relations qu'ils entretiennent avec leur organisation. Une entreprise engagée dans

la RSE peut créer un environnement de travail positif, renforçant ainsi les liens affectifs des employés envers l'organisation.

- **Théorie de l'échange social (Peter M. Blau)**

Cette théorie insinue que les employés développent un engagement affectif envers l'organisation en réponse aux avantages perçus qu'ils reçoivent. Une organisation engagée dans la RSE peut offrir des avantages psychologiques et sociaux qui renforcent cet engagement.

En fin de compte L'audit social a un impact positif sur l'engagement affectif des employés envers leur organisation. Il permet de renforcer les liens affectifs entre les employés et l'entreprise, en démontrant l'engagement de l'entreprise envers la RSE et en offrant des avantages psychologiques et sociaux aux employés.

1.2.4. Lien de causalité entre la RSE et l'Engagement Affectif

- **Théorie de la légitimité (John W. Meyer et Brian Rowan)**

On peut inférer de cette théorie que les organisations cherchent à maintenir leur légitimité sociale en adoptant des pratiques comme l'audit social. L'audit social agit alors comme un moyen de démontrer la conformité de l'entreprise aux attentes de la société en matière de responsabilité sociale, renforçant ainsi l'engagement affectif des employés envers l'organisation.

- **Théorie de l'Identification Organisationnelle (Meyer et al.)**

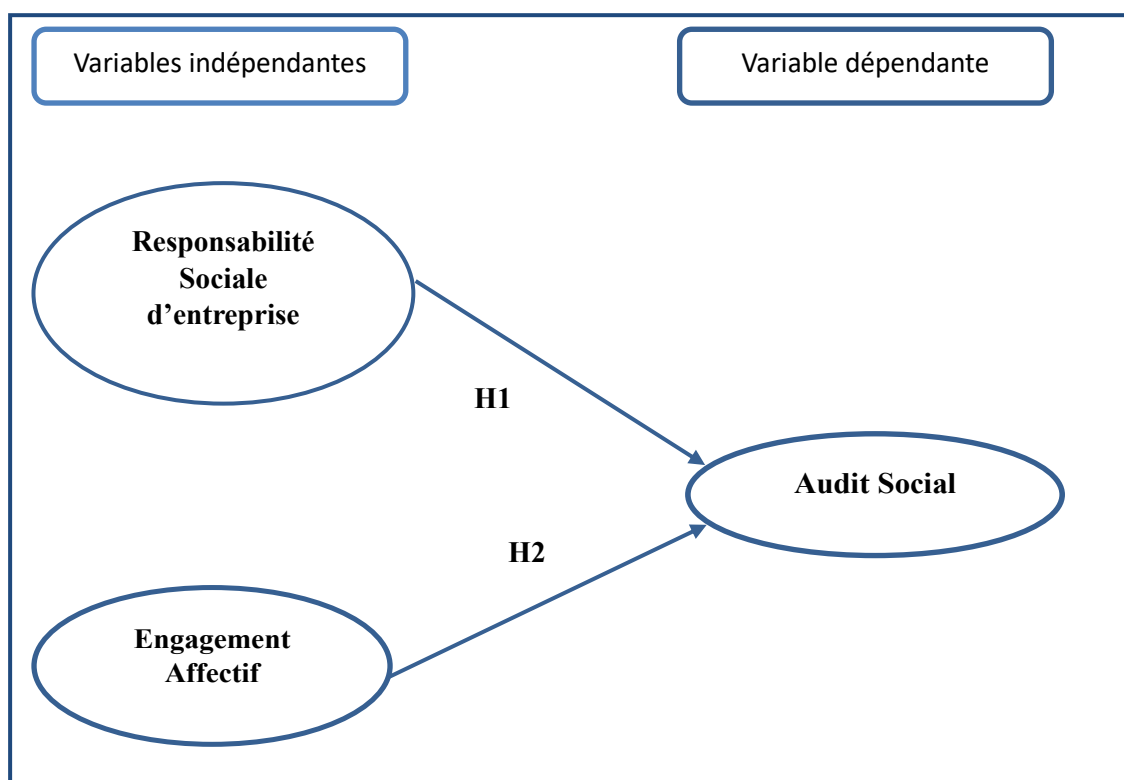
Il ressort de cette théorie que lorsque les employés s'identifient aux valeurs et aux objectifs de l'entreprise, en particulier ceux liés à la RSE, cela renforce leur engagement affectif envers l'organisation. L'identification à la RSE devient un facteur clé dans la construction d'un lien émotionnel fort entre les employés et l'entreprise tout en favorisant un engagement affectif accru.

Ces théories mettent en avant la manière dont les pratiques de RSE peuvent façonner les relations et les perceptions des employés, influençant positivement leur engagement affectif envers l'organisation. La valeur ajoutée de notre recherche réside dans la révélation de l'impact croissant de la pratique de l'audit social sur les entreprises marocaines, en mettant particulièrement en lumière son influence sur le développement de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et l'engagement affectif des employés. Nous soulignons l'importance pour les organisations, en particulier les PME de la région Souss Massa, l'adoption de la pratique d'audit social permet promouvoir la RSE ainsi que l'engagement affectif.

2. Modèle conceptuel et hypothèse de recherche

Après une exploration approfondie de la littérature, notre modèle de recherche prend forme en fusionnant deux axes d'enquête principaux, visant à éclairer comment l'influence de l'audit social se manifeste dans la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et l'engagement affectif au sein des petites et moyennes entreprises (PME). L'objectif central est d'évaluer rigoureusement la fiabilité des éléments, en mettant un accent particulier sur la validité convergente. Nous examinons également de près la fiabilité et la validité des variables pour garantir une validité discriminante robuste. Le cœur conceptuel initial du modèle se focalise sur l'influence de l'audit social, mesurée à travers ses impacts sur la mise en œuvre de la RSE et sur l'engagement affectif des parties prenantes. Cette approche innovante aspire à offrir des perspectives pragmatiques et des directives opérationnelles pour soutenir la durabilité du développement des PME, évoluant au sein d'un environnement en constante mutation. La structure du modèle de recherche se montre de la manière suivante :

Figure N° 1 : le modèle conceptuel



Source : Élaborés par nos soins

Selon Sekaran (1992), l'hypothèse de recherche est définie comme un énoncé vérifiable qui répond aux questions spécifiques de recherche formulées dans la problématique. La formulation de cet énoncé dépend des relations anticipées par le chercheur entre les variables qui composent le cadre théorique de la recherche. La littérature a guidé nos choix pour

formuler et renforcer nos hypothèses, lesquelles seront soumises à des tests empiriques. En lien avec la problématique de notre recherche, nous avons développé deux hypothèses de recherche. Notre modèle expose des relations de dépendance, où l'audit social est la variable à expliquer. Les variables explicatives sont la RSE et l'engagement affectif, représentant les composantes cruciales du mécanisme sous-jacent. Ainsi, notre recherche ambitionne de dévoiler les relations causales entre l'audit social, la RSE et l'engagement affectif, contribuant ainsi à une meilleure compréhension de ces dynamiques au sein des entreprises étudiées.

H1 : la Responsabilité sociale d'entreprise est positivement liée à la pratique de l'audit social

L'hypothèse soutenant une corrélation positive entre la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et la mise en œuvre de l'audit social repose sur les travaux de Gray, Kouhy et Lavers (1995). Leur étude suggère qu'une intégration active de la RSE au sein des entreprises est associée à une plus grande propension à instaurer des dispositifs d'audit social. En récapitulant, cette hypothèse avance que la RSE stimule la pratique de l'audit social en créant une culture organisationnelle axée sur la responsabilité sociale et en encourageant une évaluation continue des impacts sociaux de l'entreprise, alignée sur les conclusions de la recherche menée par Gray et ses collaborateurs.

H2 : L'engagement affectif est positivement lié à la pratique de l'audit social

L'engagement affectif, tel que défini par Meyer et Allen (1991), est positivement associé à la mise en œuvre de l'audit social au sein des organisations. Leur modèle d'engagement organisationnel indique que des niveaux élevés d'engagement affectif des employés peuvent entraîner des comportements favorables à l'entreprise. Dans le contexte de l'audit social, cela suggère que des employés fortement engagés seraient davantage enclins à appuyer et à participer activement à la mise en place de mécanismes d'audit social, favorisant ainsi la transparence des performances sociales de l'entreprise. Cette hypothèse souligne l'importance de l'engagement affectif dans la promotion de la pratique de l'audit social en encourageant la participation des employés à l'évaluation et à l'amélioration des performances sociales de l'organisation.

3. Méthodologie

La méthodologie de cette étude adopte une perspective post-positiviste, se concentrant sur des généralisations vérifiables avec une approche réaliste. En utilisant la méthode hypothético-déductive, l'étude formule des hypothèses testables, évaluées à partir de données empiriques, afin d'explorer de manière systématique les dynamiques associées à la pratique de l'audit

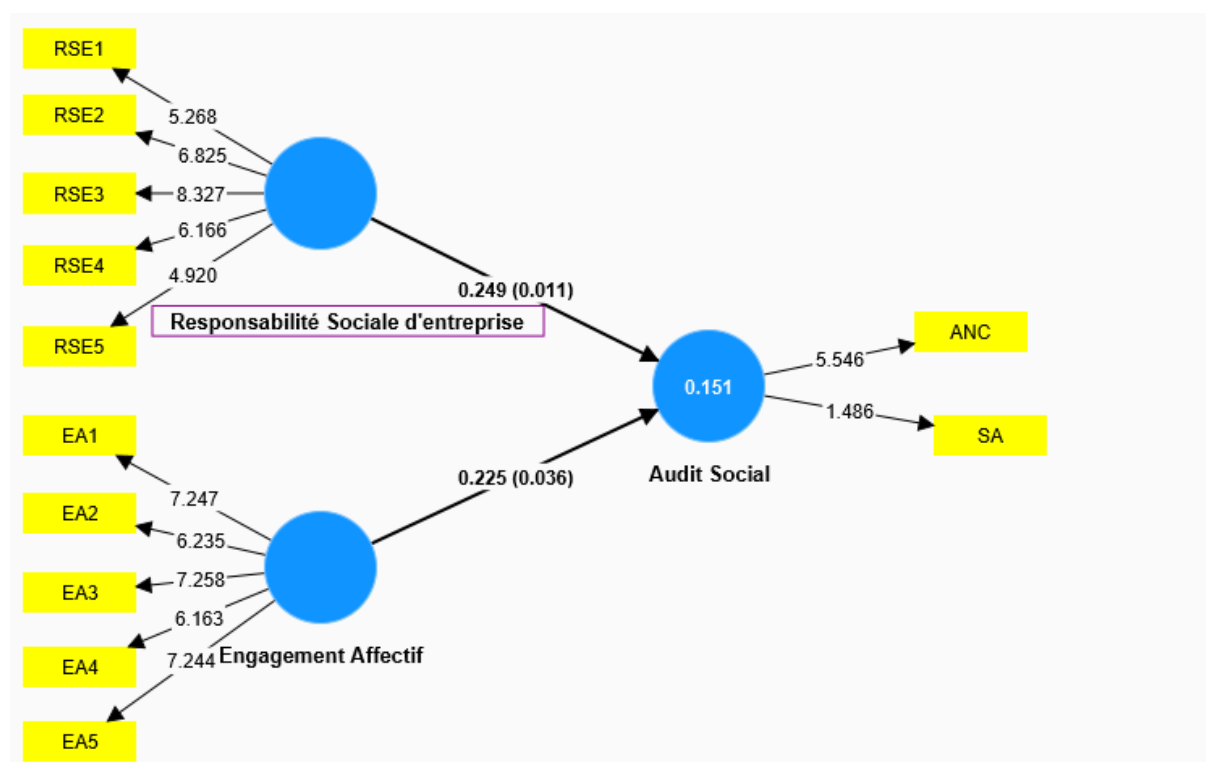
social. Pour garantir la représentativité de l'échantillon, une méthode statistique aléatoire stratifiée est mise en œuvre, segmentant la population en sous-groupes homogènes. La sélection aléatoire d'échantillons au sein de chaque strate assure une diversité représentative, renforçant ainsi la validité externe de l'étude. Cette approche méthodologique combinée offre un cadre solide pour examiner en profondeur les relations entre les variables étudiées, contribuant à la solidité des conclusions. La collecte des données a été réalisée à travers un questionnaire que nous avons attribué à 73 salariés, cadres et Chefs de services opérant au sein de différentes entreprises dans la région de Souss-Massa.

4. Analyse des résultats

4.1. Analyse de la fiabilité des items (validité convergente)

Afin d'évaluer la fiabilité des items, une analyse factorielle confirmatoire a été entreprise, comme illustré dans la figure 2 ci-dessous.

Figure N° 2 : Test de fiabilité après élimination des items non fiables extrait du Smart PLS 4



Source : Smart PLS4

Les charges factorielles des éléments doivent être égales ou supérieures à 0,7, conformément aux directives de Hair et al. (2010) et Chin (1998). Ces évaluations ont été réalisées en utilisant l'algorithme PLS avec 500 rééchantillons.

La figure ci-dessus présente la deuxième étape du test de fiabilité après l'élimination des items non fiables par l'algorithme PLS. Les éléments liés aux critères de fiabilité des instruments de mesure servent à vérifier si les données recueillies reflètent fidèlement la réalité. La fiabilité d'un instrument de mesure est définie par sa capacité à produire des résultats similaires s'il était appliqué plusieurs fois à la même population. Elle représente la cohérence entre les éléments censés mesurer le même concept.

4.2. Fiabilité et validité des variables (validité discriminante)

L'objectif consiste à examiner la relation causale entre les variables indépendantes et la variable dépendante, conformément aux travaux de W. Chen et Lee (2013), comme présenté dans le tableau

Tableau N° 4 : Fiabilité et validité des variables

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Responsabilité Sociale d'entreprise -> Audit Social	0.249	0.283	0.098	2.556	0.011
Engagement Affectif -> Audit Social	0.225	0.235	0.107	2.102	0.036

Source : Smart PLS4

La détermination de la validité discriminante implique qu'un concept soit distinct et englobe des phénomènes qui ne sont pas représentés par d'autres concepts du modèle. Deux mesures sont employées pour évaluer la validité discriminante de notre modèle conceptuel, à savoir le critère de Fornell Larcker et les Cross-Loadings. Selon le critère de Fornell Larcker (1981), une variable latente est censée expliquer la variance de ses propres indicateurs de manière plus efficace que la variance des autres variables latentes. L'AVE (Extracted Variance Average) d'une variable latente doit surpasser les corrélations au carré entre la variable latente et toutes les autres variables (Chin, 2010 ; Chin 1998b ; Fornell Larcker, 1981). À partir des tests réalisés il apparaît que les significativités ne dépassent pas le seuil de 0.05 ($p > 0.05$), ce qui implique l'acceptation de l'hypothèse 1 et 2.

5. Discussion des résultats

L'analyse des résultats de l'étude suggère que la première hypothèse selon laquelle on retrouve une corrélation positive entre la responsabilité sociale d'entreprise et l'audit social suggère que

les entreprises qui intègrent activement des pratiques de responsabilité sociale ont tendance à adopter davantage l'audit social. Cette observation met en lumière l'importance de l'engagement envers la responsabilité sociale dans le choix d'utiliser l'audit social comme outil d'évaluation et de communication des performances sociales de l'entreprise. Le test de l'hypothèse sur l'échantillon choisi a confirmé la présence d'une corrélation entre la responsabilité sociale d'entreprise et la pratique de l'audit social. Ces résultats rejoignent ceux des théoriciens Gray, Kouhy et Lavers (1995) qui ont travaillé sur le lien entre la responsabilité sociale et l'audit social, soulignant que les entreprises engagées dans la RSE sont plus enclines à utiliser l'audit social. L'intégration des indicateurs de performance sociale amplifie cette relation en quantifiant de manière précise l'engagement RSE des entreprises. Cette approche détaillée nous permet d'évaluer plus finement l'impact des actions RSE, soulignant la nécessité d'un audit social pour mesurer et rendre compte de manière transparente des progrès réalisés. En examinant également le respect des principaux standards de RSE et les retombées sociales sur les parties prenantes internes et externes, notre analyse offre une vision approfondie des liens entre la RSE et l'audit social. Les résultats indiquent que les entreprises qui intègrent activement l'audit social comme un outil de communication de leurs engagements RSE peuvent jouir d'une meilleure capacité à anticiper et à répondre aux dynamiques sociales et environnementales changeantes.

Tandis que la deuxième hypothèse qui résulte d'une corrélation favorable entre l'engagement affectif et l'audit social suggère que les organisations où les employés démontrent un engagement affectif plus élevé sont susceptibles de participer davantage à la mise en œuvre de l'audit social. Cela met en évidence l'importance de cultiver un fort engagement affectif au sein de l'entreprise, renforçant ainsi la contribution active des employés à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques sociales de la société. Le test de l'hypothèse sur l'échantillon choisi a confirmé la présence d'une corrélation entre l'engagement affectif et l'audit social. Ces résultats rejoignent ceux des théoriciens Meyer et Allen (1991) qui ont travaillé sur l'engagement organisationnel qui offre une base solide pour comprendre comment des niveaux élevés d'engagement affectif des employés peuvent influencer positivement les comportements favorables à l'entreprise. Leur perspective suggère que des employés fortement engagés sont plus enclins à soutenir et à participer activement à des pratiques telles que l'audit social. Les résultats indiquent que favoriser l'engagement affectif des employés au sein de l'organisation est lié positivement à une plus grande implication dans la mise en œuvre de l'audit social. Cette observation met en lumière l'importance de cultiver un fort engagement

affectif au sein de l'équipe, incitant ainsi les employés à participer activement à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques sociales de l'entreprise grâce aux mécanismes d'audit social. Les entreprises attachant une grande valeur à l'engagement affectif pourraient tirer profit d'une participation plus robuste de leurs employés dans ces processus, renforçant ainsi la transparence et la responsabilité dans la gestion des performances sociales de l'organisation.

Conclusion

En résumé, cette étude quantitative a exploré les liens entre la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), l'engagement affectif des employés et la pratique de l'audit social. Les résultats obtenus ont confirmé les hypothèses énoncées, montrant une corrélation positive entre la RSE, l'engagement affectif des employés, et la mise en œuvre de l'audit social dans les entreprises. Ces conclusions soulignent l'importance de ces facteurs dans l'amélioration de la performance organisationnelle, tant en termes de transparence que d'éthique.

L'analyse des résultats a révélé que les entreprises qui intègrent la RSE de manière proactive sont plus enclines à adopter des mécanismes d'audit social robustes, renforçant ainsi la responsabilité et la durabilité au sein de leur structure organisationnelle. En parallèle, l'engagement affectif des employés joue un rôle central dans l'implémentation et l'efficacité de ces pratiques d'audit social, contribuant à créer une culture organisationnelle éthique et responsable.

Cependant, cette étude présente certaines limites. Le recours à un échantillon spécifique et à des données recueillies via un questionnaire peut limiter la généralisation des résultats à d'autres secteurs ou contextes géographiques. De plus, bien que cette étude ait permis de confirmer certaines hypothèses, des recherches futures pourraient étudier l'impact de la RSE et de l'engagement affectif dans des secteurs particuliers, ou tester les relations à l'aide de modèles analytiques plus complexes.

Cette recherche ouvre également des perspectives de recherche intéressantes. Il serait pertinent d'examiner comment les variables contextuelles, telles que la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité, influencent la mise en œuvre de la RSE et l'engagement affectif des employés. D'autres études pourraient aussi explorer l'impact de la RSE sur la performance financière des entreprises, ou encore évaluer l'efficacité des mécanismes d'audit social dans des entreprises multiculturelles.

Les apports managériaux de cette étude soulignent l'importance d'intégrer la RSE au cœur de la stratégie organisationnelle pour renforcer la transparence et la responsabilité. Il est crucial pour les entreprises de favoriser l'engagement affectif des employés, qui joue un rôle clé dans

la mise en place d'audits sociaux efficaces. Enfin, cette recherche recommande l'implémentation systématique d'audits sociaux afin de mieux évaluer et améliorer les pratiques de RSE, contribuant ainsi à une gestion plus éthique et durable des organisations.

BIBLIOGRAPHIE

Allouache, S. & Hammouche, K. (2017). La démarche de l'audit social appliquée au sein de l'entreprise NAFTAL District GPL de Bejaia. Mémoire de master, Université Abderrahmane MIRA de Bejaia, pp. 56-57.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.

Feron, M. (2005). La diversité des politiques et pratiques orientées RSE : entre universalité et contingence. Actes des premières rencontres internationales sur les défis de la diversité, Corte.

Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.

Friedman, M. (1962). *Capitalisme et liberté*. Éditions Robert Laffont.

Gray, R., Kouhy, R. & Lavers, S. (1995). Corporate social and environmental reporting: A review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 8(2), 47-77.

Hair, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2010). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 43(1-2), 1-12.

HILMI, y., & NAJI, F. (2016). Audit social et performance de l'entreprise : une étude empirique au sein du champ organisationnel marocain. *Revue des Etudes Multidisciplinaires en Sciences Economiques et Sociales*, 1(3).
doi:<https://doi.org/10.48375/IMIST.PRSM/remses-v1i3.5271>

Igalens, J. & Peretti, J.-M. (2016). *L'audit social*. Paris: Eyrolles.

Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.

Labelle, F., Aka, K. G. & Pichette, A. M. (2013). La RSE du côté des PME. In Gendron, C. & Girard, B. (Eds.), *Repenser la responsabilité sociale de l'entreprise* (pp. 1-22). Armand Colin/Recherches.

Mathieu, K. A. & Zajac, E. J. (1990). *Organizational behavior and management*. McGraw-Hill.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Free Press.
- Mueller, C. K., Wallace, J. H. & Price, L. (1992). The role of organizational culture in the implementation of quality management systems. *Journal of Management*, 18(3), 409-429.