

L'impact de l'audit social sur l'engagement organisationnel des salariés : Cas des entreprises exportatrices de la région Souss Massa (Etude descriptive)

The impact of the social audit on the organizational commitment of employees: Case of exporting companies in the Souss Massa region (Descriptive study)

El AMILI Omar

Enseignant chercheur

Faculté des sciences juridiques économiques et sociales-Agadir

Université Ibn Zohr

Laboratoire d'Etudes et de Recherches en Economie et Gestion (LEREG)

Maroc

omar.elamili@gmail.com

El HARRANE Mohamed Charif

Docteur

Faculté des sciences juridiques économiques et sociales-Agadir

Université Ibn Zohr

Laboratoire d'Etudes et de Recherches en Economie et Gestion (LEREG)

Maroc

Medcharif.elharrane@gmail.com

Date de soumission : 09/02/2021

Date d'acceptation : 30/03/2021

Pour citer cet article :

El AMILI O. & EL HARRANE M.C (2021) « L'impact de l'audit social sur l'engagement organisationnel des salariés : Cas des entreprises exportatrices de la région Souss Massa (Etude descriptive) », Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit « Volume 5 : numéro 1 » pp : 290- 308.

Résumé

Les recherches en sciences de gestion ont proposé un ensemble de travaux centrés sur la thématique de l'audit social et celle de l'engagement organisationnel. Toutefois, la recherche paraît limitée sur l'interaction de ces deux variables. Ce qui nous a ce qui nous pousse à intégrer une troisième variable celle de l'intention de quitter l'entreprise.

Les objectifs principaux de notre recherche sont : Comment faire pour fidéliser les salariés, pour qu'ils restent dans l'organisation ? Comment tirer profit de ces éléments tout en leur assurant l'épanouissement et la réalisation de soi ? Quelles pratiques de GRH faut-il appliquer, et créer s'il le faut, pour responsabiliser ces « porteurs du savoir » et les pousser à donner le meilleur d'eux-mêmes ? Autant de questions se posent pour les responsables des ressources humaines.

Nous avons opté pour le secteur de l'industrie agroalimentaire (IAA) à la région de Souss Massa comme terrain d'investigation. Ce dernier est considéré parmi les six secteurs émergents appelés à jouer le rôle de locomotive économique du pays.

La recherche s'est déroulée en une phase à visée confirmatoire réalisée auprès de 350 entreprises agro-alimentaires (certifiées et non-certifiées) à la région de Souss Massa.

Mots clés : Audit social ; la norme BSCI ; engagement organisationnel des salariés ; intention de départ ; secteur de l'industrie agroalimentaire (IAA) au Maroc.

Abstract

Research in management science has proposed a body of work focused on the theme of social audit and that of organizational commitment. However, research seems limited on the interaction of these two variables. This has us what prompts us to integrate a third variable that of the intention to leave the company.

The main objectives of our research are: How to retain employees, so that they stay in the organization? How to take advantage of these elements while ensuring their fulfillment and self-realization? What HRM practices should be applied, and created if necessary, to empower these "knowledge carriers" and encourage them to give the best of themselves? So many questions arise for human resources managers.

We have opted for the agro-food industry sector in the Souss Massa region as a field of investigation. The latter is considered among the six emerging sectors called upon to play the role of the country's economic locomotive.

The research took place in a confirmatory phase carried out with 350 agro-food companies (certified and non-certified) in the Souss Massa region.

Keywords : Social audit; BSCI; organizational commitment of employees; departure intention; agro-food industry (AFI) sector in Souss Massa region.

Introduction

Le terme « audit social », apparu dans les années 1970 en France, a connu un vif succès et a été largement utilisé car, comme le soulignent Michel Jonquières et Michel Joras¹, le mot a un « sens généreux » et, « véritable fourre-tout », recouvre par son usage de multiples significations. Bien que discipline récente, l'audit social a connu une sensible évolution depuis son origine.

En tant que déclinaison particulière de l'audit opérationnel, l'audit social présente une grande similarité avec les autres branches de l'audit (informatique, logistique, achats, ventes, production, etc.). Par cette première approche, l'audit social est contemporain de la montée en puissance des missions d'audit dont on peut dater les origines au début des années 1950.

En France, l'audit social a bénéficié également des travaux qui, dans les années 1970, eurent pour objectif de réformer l'entreprise et le dialogue social. La nécessité de disposer de mesures, d'indicateurs sociaux et d'informations fiables dans le domaine social répondant aux attentes des dirigeants, des salariés, de leurs représentants et des actionnaires se traduit en 1977 par la loi rendant obligatoire la présentation annuelle du bilan social. Depuis cette loi, nombre d'entreprises se sont essayées à planifier la dimension sociale de leur activité et à en rendre compte. La publication des premiers bilans sociaux en 1979 favorisa le développement de l'audit social.

Au Maroc, que ce soit dans les discours d'entreprise ou dans les discours de chercheurs universitaires, les débats sur la responsabilité sociale des entreprises sont désormais omniprésents. L'intérêt pour ce sujet vient du fait que le Maroc a pleinement mis en œuvre le rôle d'ouverture et de modernité, ainsi que les avantages que les petites et moyennes entreprises y ont trouvés pour améliorer la compétitivité et la durabilité environnementale.

Notre recherche est animée par la question suivante : **Comment l'audit social impact-il les différents types de l'engagement organisationnel des salariés via les exigences sociales ? Quel effet à l'application de l'audit social sur la diminution de l'intention de départ des salariés ?**

L'organisation de cet article s'énonce par l'enchaînement des majeures étapes, allant du cadre théorique, à la méthodologie de recherche, puis résultat de l'étude descriptive jusqu'à la discussion des résultats.

1. Cadre théorique :

1.1 Audit social : Généralités

En 2000, la nouvelle version de la norme ISO 9000 définit ainsi l'audit :

« Processus méthodique, indépendant et documenté permettant d'obtenir des preuves d'audit et de les évaluer de manière objective pour déterminer dans quelle mesure les critères d'audit sont satisfaits ». (Jacques Igalens & Jean-Marie Peretti, 2016)

En 2001, les communautés européennes publient un livre vert intitulé : « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale de l'entreprise. Ce livre proposait les deux définitions suivantes :

- Audit social : évaluation systématique de l'impact social d'une entreprise par rapport à certaines normes et attentes.
- Audit éthique : application de critères éthiques, non financiers, à une décision d'investissement ». (Jacques Igalens & Jean-Marie Peretti, 2016)

En 2006, l'IAS, Institut international de l'audit social, a produit un document qui définit ainsi l'audit social :

« Audit appliqué à la gestion, aux activités et aux relations des individus et des groupes dans les organisations, ainsi qu'aux rapports de ces dernières avec leurs parties intéressées internes et externes ». (Jacques Igalens & Jean-Marie Peretti, 2016)

En règle générale, les éléments probants sont définis comme un ou plusieurs enregistrements, déclarations de fait ou autres informations liées et vérifiées par l'audit. Quant aux normes d'audit, elles sont définies par l'ensemble des politiques, procédures ou exigences comparées aux éléments probants. Cependant, selon nous, ces définitions formellement acceptables sont réservées à ceux qui disposent déjà d'une mine d'informations sur le sujet, nous pensons qu'elles sont trop abstraites pour découvrir ce qu'est l'audit social.

1.2 Audit BSCI :

L'introduction de codes de conduite et de systèmes de contrôle par des entreprises individuelles depuis la seconde moitié des années 1990 a entraîné une prolifération de ces codes et une frustration croissante des fournisseurs à qui l'on demande de remplir les critères de ces codes et systèmes - souvent très similaires. Afin d'harmoniser ces activités, l'Association du commerce extérieur (FTA), basée à Bruxelles, a lancé début 2003 l'Initiative de conformité sociale des entreprises (BSCI).

Les entreprises réunies au sein de cette plateforme utilisent le même code de conduite, une méthode d'audit uniforme, des activités de formation communes pour leurs fournisseurs et une

approche commune pour s'engager avec les parties prenantes à différents niveaux. Cette approche permet de créer des synergies tant pour les membres de la BSCI que pour leurs fournisseurs grâce à la réduction des audits et à la diminution des coûts grâce aux activités communes organisées par la BSCI.

En plus de créer davantage de synergies, l'idée de fournir un système visant à améliorer continuellement le respect des normes sociales est un élément clé de la BSCI. Les fondateurs de la BSCI ont identifié la norme SA8000 comme la meilleure pratique ; cependant, ils étaient conscients que la mise en œuvre et l'amélioration de la conformité sociale dans les pays en développement et les pays nouvellement industrialisés est un objectif ambitieux qui nécessite du temps. C'est pourquoi la BSCI a été développée comme une approche visant à amener les fournisseurs à mettre en œuvre les critères de la norme SA8000 sans rendre obligatoire la certification par rapport à la norme SA8000.

Ainsi, la BSCI ne fournit pas un certificat propre mais soutient les fournisseurs pour améliorer leur performance sociale et encourage ceux qui respectent le code de conduite de la BSCI à obtenir une certification SA8000. Ce lien avec la norme SA8000 et le recours à des sociétés d'audit indépendantes, qui sont accréditées par Social Accountability International (SAI) et réalisent des audits BSCI, ont créé un partenariat systémique avec SAI dès le lancement de la BSCI.

Les audits sociaux de la BSCI sont réalisés dans le cadre d'un cycle de trois ans d'audits initiaux. Lors de l'audit initial, l'auditeur vérifie la performance d'un fournisseur par rapport à tous les critères du code BSCI. L'auditeur et la direction du fournisseur conviennent d'un plan d'action correctif si des écarts par rapport au code sont constatés, et la mise en œuvre de ces actions est vérifiée à l'aide d'un nouvel audit.

En fonction des résultats de l'audit, qui se concentre sur les éléments du code pour lesquels des écarts ont été constatés auparavant, un autre plan d'action corrective est mis en place. Les audits sont menés par des auditeurs sociaux bien formés et expérimentés travaillant pour des sociétés d'audit accréditées par le Social Accountability Accreditation Services (SAAS) et qui ont signé un contrat-cadre avec la FTA, l'organisme légal qui chapeaute le BSCI. Cela garantit l'utilisation du questionnaire d'audit de la BSCI et des directives d'audit qui stipulent les détails des critères établis dans le code de la BSCI.

1.3 Audit social au Maroc :

Afin d'atténuer les dysfonctionnements des conditions de travail des salariés et de contribuer au développement des entreprises marocaines, les agences représentatives de l'État et du

secteur privé ont lancé un programme de labellisation, susceptible de renforcer et d'améliorer les droits des salariés sur le lieu de travail.

1.3.1. Le programme national de la mise en conformité sociale :

Le programme a été lancé par le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et son objectif est de soutenir un système de suivi de la mise en œuvre de la législation du travail. Il utilise une méthode de « scoring » basée sur les indicateurs « âge minimum de travail, sécurité sociale et médicale, comité du travail », qui permettent d'évaluer les entreprises pour leur attribuer un label de responsabilité sociale. Le label joue un rôle important dans diverses relations avec le gouvernement de l'Etat : accès au marché public, incitations fiscales, subventions.

Le ministère du Commerce et de l'Industrie s'est engagé à soutenir les entreprises marocaines dans l'adoption de la norme NM 00.5.610, qui équivaut à la norme SA 8000. Ce dernier reconnaît que l'entreprise respecte les conventions internationales du travail : travail forcé, liberté syndicale et non-Organisation internationale du travail. Discrimination en matière d'emploi, âge minimum de travail, santé et sécurité au travail.

1.3.2. La norme ISO 26000 :

Le ministère de l'Industrie et du Commerce joue un rôle central dans la promotion de la norme ISO 26000 (actuellement la norme sociale de base). Il définit l'engagement que toute organisation doit prendre en compte dans ses décisions en matière de gouvernance, d'environnement et de droits de l'homme., Conditions de travail, problèmes de consommation, participation aux communautés civiques et développement social.

En effet, il s'agit d'une norme qui favorise la mise en œuvre de systèmes de contrôle et de contrôle pour respecter l'application des droits universels du travail et pour garantir que tous les travailleurs, quelle que soit leur situation dans la chaîne de production, puissent obtenir des emplois décents sans aucune forme de discrimination. De plus, étant donné qu'il s'agit d'un « standard bas », peu d'entreprises au Maroc sont disposées à obtenir le label ISO 26000, de sorte que les efforts du ministère dans le domaine de la sensibilisation ont accru l'importance de cette norme.

Cette situation ne reflète pas que l'Etat marocain a plus ou moins investi dans la promotion et le renforcement de l'application des normes sociales et du travail dans les entreprises marocaines, et les bureaux de représentation des entreprises marocaines ont agi pour y contribuer.

1.3.3. Le label « RSE CGEM » :

Afin d'exprimer son engagement en faveur de la promotion de l'éthique des affaires et de la responsabilité sociale des entreprises, la CGEM a adopté une série de réglementations de responsabilité sociétale et de labels RSE : respect des droits de l'homme, amélioration continue des conditions de travail, protection de l'environnement, respect des intérêts des clients et des consommateurs, et promouvoir l'offre La responsabilité sociale des entrepreneurs et sous-traitants. Ainsi, les entreprises qui adopteront la charte ci-dessus bénéficieront du label CGEM, qui leur confère divers avantages en matière de douane, de fiscalité, d'assurance et de banque : tarifs préférentiels, procédures simplifiées, contrôles assouplis, gestion personnalisée et traitement plus rapide des documents.

1.4 Engagement organisationnel des salariés :

La méthode utilisée dans cette étude est la méthode développée par N.J. Allen et J.P Meyer (1990). Bien que l'engagement envers eux soit encore un état mental qui reflète la relation entre les individus et leurs organisations, Le concept d'implication organisationnelle fait l'objet d'une multitude de travaux de la part des chercheurs comme des praticiens. La conceptualisation de l'implication organisationnelle fait ressortir trois approches et/ou trois positionnements possibles d'attachement de l'employé à son entreprise (affective normative et continue). (OUTMANE S. 2021)

L'engagement affectif est similaire à la définition de R.T. Mowday et al. Exiger que les employés restent dans l'organisation en raison des besoins

La dimension normative est davantage liée aux valeurs personnelles et à l'éthique. Elle est définie par Y. Wiener 1982 (V. Neveu, 2000 : 9) comme un ensemble de pressions normatives internes qui encouragent les actions dans un certain sens. Aligner les objectifs et les intérêts de l'organisation sur les objectifs et les intérêts personnels. "Il se caractérise par l'obligation de rester dans l'organisation.

Enfin, **les dimensions calculées** sont basées sur la théorie du « pari marginal » ou de la « garantie concurrentielle » proposée par HS Becker en 1960. Selon cette théorie, un engagement est un investissement réalisé par une personne après avoir rejoint une organisation, et tous ceux pris après avoir rejoint un membre L'action vise à justifier l'affiliation (HS Becker, 1960, cité par JK Sager et MW Johnston, 1989) : au fil du temps, le revenu accumulé de l'individu peut l'empêcher de rechercher un emploi alternatif.

1.5 L'intention de départ des salariés :

Le turnover comprend le comportement conjoint de rejoindre ou de quitter l'organisation (J.P. Neveu, 1996). Certains chercheurs ont catégorisé le concept de roulement de manière descriptive, en catégorisant le roulement en fonction de la forme de roulement (volontaire / involontaire) ou de la fonction de roulement (fonction / dysfonctionnement). D'autres chercheurs ont choisi une dynamique explicative, visant à établir un modèle de prédiction du comportement en déterminant le modèle de motivation de l'origine du comportement (départ ou séjour) (M. Campion, 1991 ; Y. Barel, 2009).

Dans cette logique d'interprétation, le rôle de la théorie des attitudes dans l'explication du processus de rotation est hautement valorisé. Cette méthode ne décrit pas le mécanisme pour trouver du travail.

Par conséquent, la théorie de la décision est apparue comme une alternative viable aux traditions d'attitude. Dans notre analyse, nous avons considéré le turnover comme un processus évolutif, c'est pourquoi nous avons ajouté G. Blau (1994); R. Soelberg, 1967; RP Steel (2002) et RW Griffeth et al. (2005). Par conséquent, le turn-over correspond à une série d'étapes qui se produisent dans le temps, à commencer par balayer passivement le marché du travail et aller dans le sens de la décision de l'individu de quitter (ou de rester dans l'entreprise).

Plusieurs études ont confirmé l'importance de la recherche d'emploi pour prédire les taux de roulement (R.W. Griffeth, R.P. Steel, A.G. Allen et N. Bryan, 2005 ; T.N. Lee et R.T. Mowday, 1987). Bien que les méthodes de placement des individus dans le processus décisionnel soient différentes, tous les chercheurs ont les mêmes critères de classification. R.P. Steel (2002 ; p. 350) estime que « relativement parlant, les personnes les plus proches de la décision de sortie devraient avoir de meilleures informations que celles qui sont éloignées de la décision ».

2. Méthodologie de recherche :

Choisir un procédé de recherche représente un élément très important, surtout dans le contexte d'une thèse dans la mesure où l'on se pose de nombreuses questions sur l'orientation épistémologique, sur le style de l'argumentation pour la prise en compte au final d'une méthode dite quantitative ou qualitative.

Pour tenter de répondre à notre problématique ainsi que les questions de recherche qui en découlent, nous avons adopté un positionnement épistémologique est de nature positiviste, ainsi que nous avons opté pour une démarche hypothético-déductive.

Le souci d'exploration et d'accès au « réel » nous conduit à mettre en exergue le positionnement précis de cette recherche. Nous nous sommes donc initiés à définir la posture épistémologique et les tendances méthodologiques de cette étude. Pour opérationnaliser au mieux ces choix, certaines dispositions nous conduisent à construire la stratégie la mieux appropriée pour notre contexte. En effet, la thématique de l'intérêt de l'audit social sur les entreprises étant une problématique de recherche prépondérante, la littérature y afférente propose de riches pistes et des indicateurs efficaces sur la manière de l'approcher empiriquement.

Dans cette lignée, une posture épistémologique positiviste conduit notre appréciation du phénomène étudié. Ces orientations sont en harmonie avec notre optique de recherche qui se propose d'évaluer le succès de l'effet de l'audit social au sein des entreprises. La question du choix du terrain d'investigation qui est le secteur de l'industrie agroalimentaire (IAA) à Souss Massa. Nous avons utilisé un questionnaire adapté des exigences de la norme BSCI avec la mesure de l'engagement affectif selon Meyer et Allen (1990) proposée par Iverson et Buttigieg (1999) et Mesure de l'intention de quitter selon (Colle et al., 2005), que nous avons attribué à 350 salariés, cadres et chefs de services opérant au sein de différentes entreprises d'agro-alimentaire dans la région de Souss massa.

2.1 Les méthodes d'analyse des données :

Les principales méthodes d'analyse des données en sciences de gestion sont : les méthodes descriptives et les méthodes explicatives. Les méthodes descriptives ont pour but de faciliter la compréhension du problème à étudier. Elles synthétisent les grandes quantités d'information et valident la structure interne des variables observées sans toutefois prétendre en donner un schéma de fonctionnement (Crauser et al., 1998).

2.1.1 Les méthodes d'analyse descriptives :

Un questionnaire est un instrument qui permet de mesurer des variables qui seront utilisées pour analyser et comprendre un phénomène. Chaque item (question ou énoncé) contribue partiellement à mesurer un concept (variable latente).

Le processus de validation d'un questionnaire vise à s'assurer que la manière de mesurer chaque variable est adéquate. On doit s'assurer que les instruments de mesure (les énoncés) produisent des résultats fidèles et valides, c'est-à-dire qu'ils mesurent sans biais (sans erreur) le concept ciblé. Autrement, les conclusions tirées des analyses réalisées avec ces mesures pourraient être fausses. La validité, c'est la capacité d'un instrument à mesurer la bonne chose, le bon concept et non un concept voisin mais distinct. Il existe divers types de validité, les plus utilisées sont la validité de contenu et la validité de construit.

L'analyse de la validité faciale permet de vérifier si, « à sa face même » un indicateur (un énoncé) est vraiment lié au concept qu'il prétend mesurer. La vérification de la validité faciale est basée sur le jugement du chercheur ou d'experts dans le domaine. Il s'agit d'une approche subjective.

La fiabilité ou désignée parfois par « fidélité », c'est la capacité d'un instrument à produire le même résultat si on mesure plusieurs fois le même phénomène. Autrement dit, s'il était possible de reproduire exactement les conditions dans lesquelles on pose une question à une personne, celle-ci donnerait-elle la même réponse ? La vérification de la fidélité se fait par des analyses statistiques.

Un soin particulier pendant l'épuration a été apporté à la validité de notre instrument de mesure. La validité faciale appelée également, validité de contenu, éclaire sur l'adéquation sémantique des items avec la définition du construit. La validité nomologique est souvent en interaction avec la validité faciale, car elle concerne la liaison entre les concepts.

Elle est la démonstration que l'échelle mesure ce qu'elle est censée représenter. Il nous appartient à présent de vérifier la validité de l'instrument de mesure que nous avons utilisé dans cette recherche. « Le terme validité indique l'utilité scientifique d'un instrument de mesure... en termes de comment il mesure de ce qu'il prétend mesurer » (Nunnally et Bernstein 1994).

3. Résultat et discussion de l'étude descriptive :

3.1. Analyse descriptive et échantillon de l'étude :

3.1.1. Echantillon de l'étude :

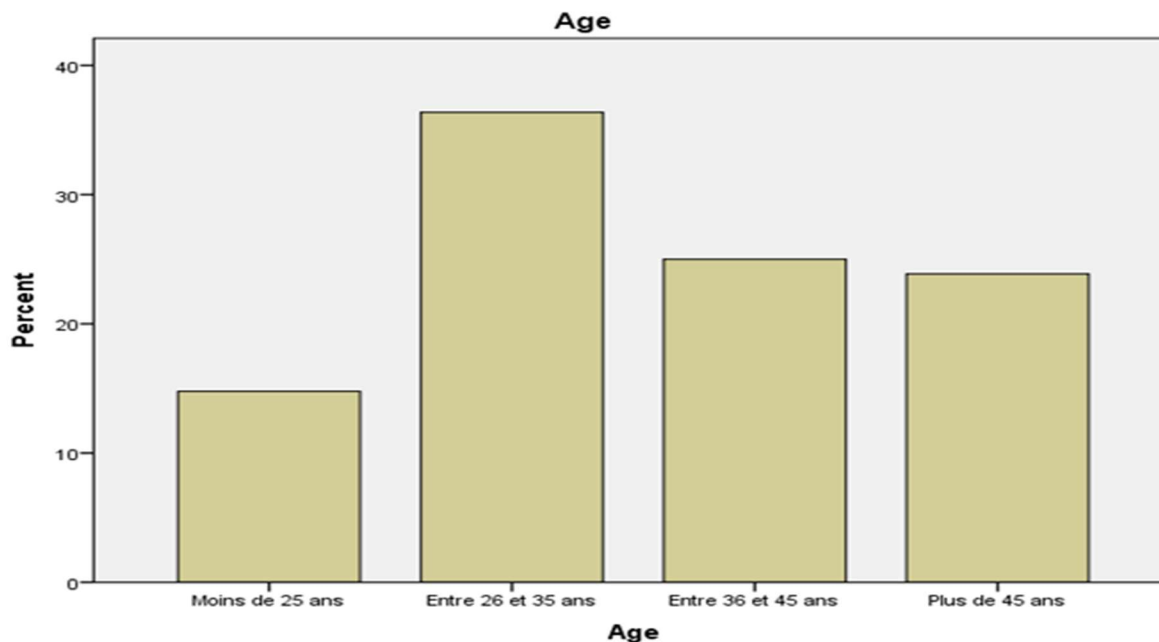
Nous nous sommes intéressés, dans notre recherche, à la population des entreprises agro-alimentaires située à la région de Souss massa. Cette population connue pour sa forte présence et qui constitue un des leviers de l'économie de la région.

La direction de notre enquête sur cette population nous a permis de recueillir 350 retours valides sur les 1124 qui ont été en partie sondés en ligne. Le questionnaire a été distribué généralement de manière électronique directement pour un ensemble d'entreprises.

Ainsi, à notre sens, et au vu des rapprochements remarquables des réponses sur les 350 retours, nous estimons que cet échantillon est largement représentatif de cette population limitée.

3.1.1.1 L'Age :

Figure 1 : l'âge des répondants

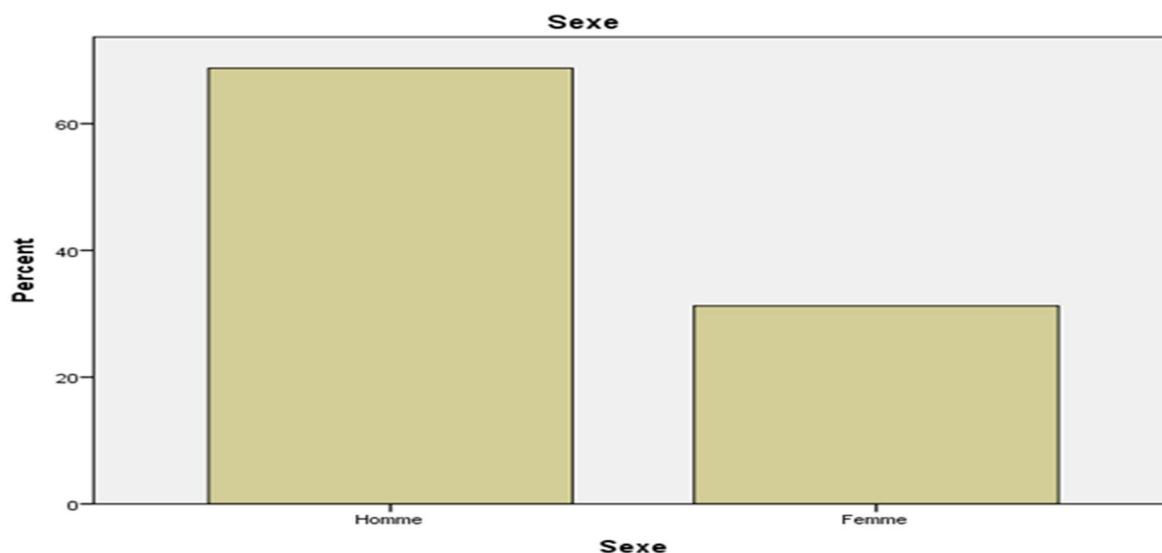


Source : auteurs

Nous avons d'abord remarqué que 35% des répondants avaient entre 26 et 35 ans, puis 25% avaient entre 36 et 45 ans.

3.1.1.2 Le sexe :

Figure 2 : le sexe des répondants

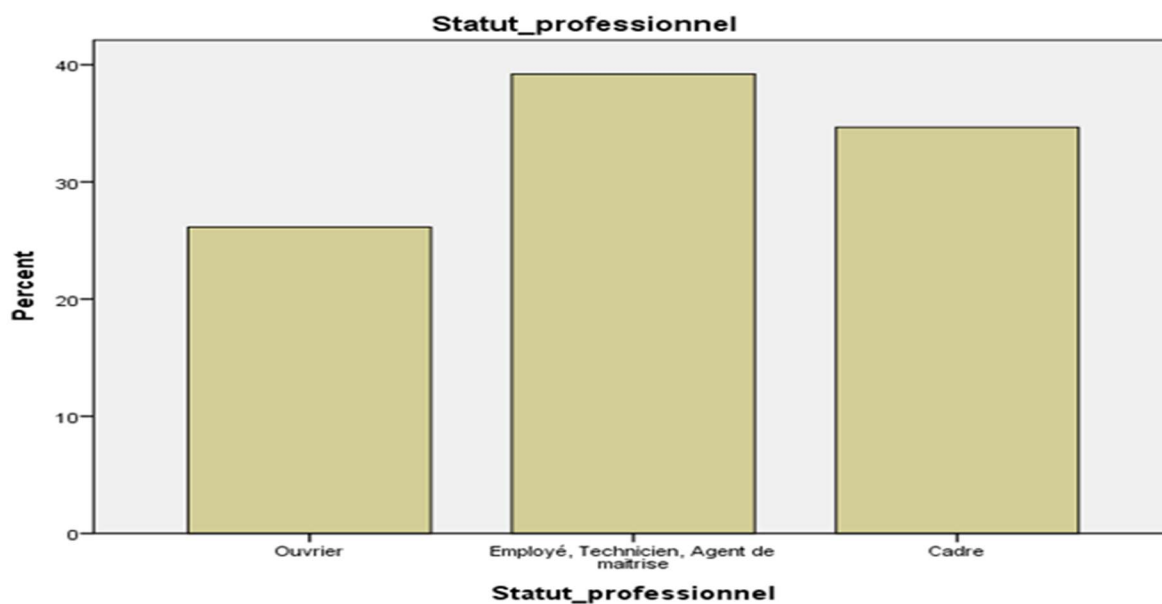


Source : auteurs

On constate que 70% des interviewés sont des hommes, tandis que 30% des interviewés sont des femmes.

3.1.1.3 Le statut professionnel :

Figure 3 : Le statut professionnel des répondants

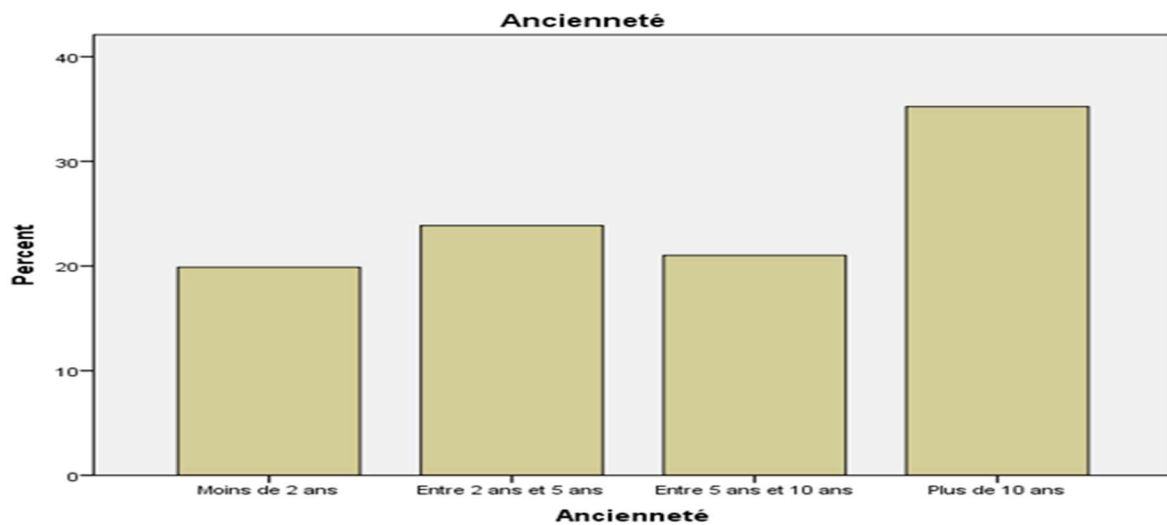


Source : auteurs

Premièrement, nous avons remarqué que 38% des répondants appartenait aux catégories suivantes : employés, techniciens, superviseurs. Deuxièmement, la haute direction représentait 34%. Enfin, 28% des répondants sont des travailleurs.

3.1.1.4 L'ancienneté :

Figure 4 : l'ancienneté des répondants

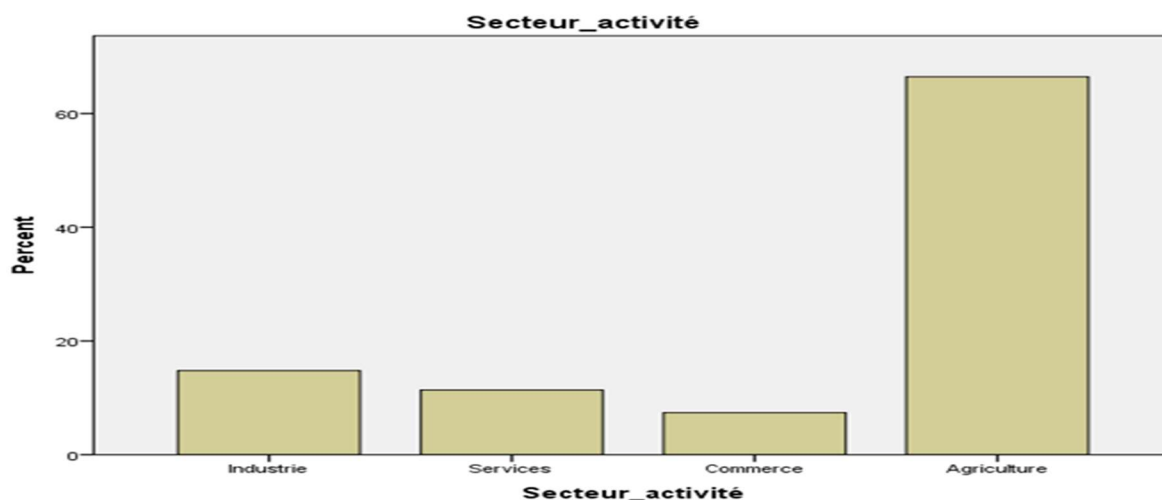


Source : auteurs

Premièrement, on constate que 35% des répondants travaillent depuis plus de 10 ans, suivis de 24% des répondants travaillent depuis 2 à 5 ans.

3.1.1.5 Le secteur d'activité :

Figure 5 : le secteur d'activité des répondants

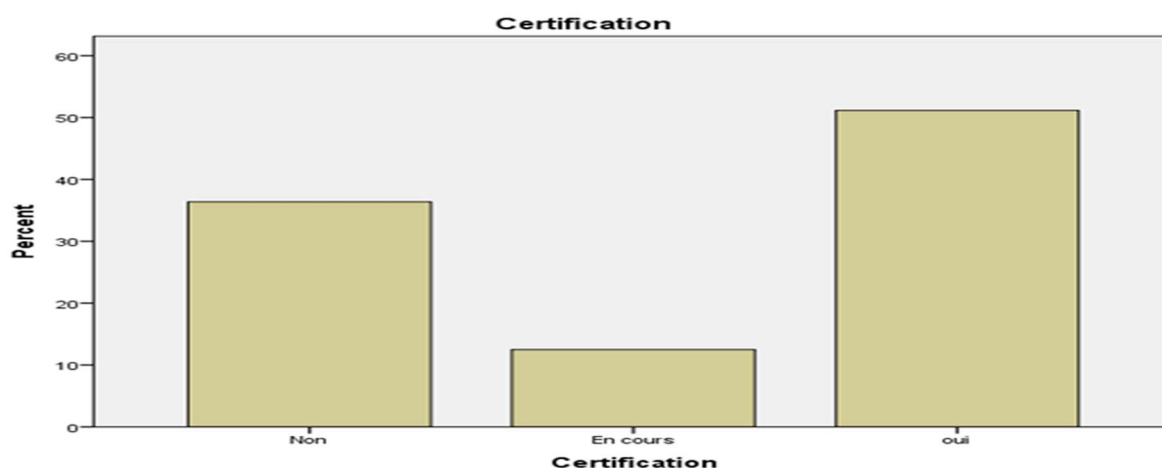


Source : auteurs

Notre recherche se concentre sur le secteur agricole, avec 70% des répondants.

3.1.1.6 La certification :

Figure 6 : la certification des entreprises sujet de notre recherche



Source : auteurs

On constate que 53% des répondants sont des entreprises certifiées, tandis que 35% des répondants sont des entreprises non certifiées. Enfin, lors du processus de certification, 12% des répondants appartenaient à des entreprises.

3.1.2. L'analyse descriptive :

3.1.2.1 Implication et protection des travailleurs :

Le construit « **Implication et protection des travailleurs** » est basé sur 3 items qui ont tous enregistré une moyenne allant de 3,53 à 3,59.

Sur la base de cette caractéristique et en notant la dispersion des réponses de l'échantillon, nous pouvons voir que la plupart des répondants ont été d'un avis allant de « Ni d'accord ni pas d'accord » à « D'accord » sur les questions liées à l'implication et protection des travailleurs (...).

3.1.2.2 Liberté d'association et droit de négociation collective :

Le construit « **Liberté d'association et droit de négociation collective** » est basé sur 3 items qui ont tous enregistré une moyenne allant de 3,21 à 3,32.

Sur la base de cette caractéristique et en notant la dispersion des réponses de l'échantillon, nous pouvons voir que la plupart des répondants ont été d'un avis n'allant de « Ni d'accord ni pas d'accord » à « D'accord » sur les questions liées à la Liberté d'association et droit de négociation collective (...).

3.1.2.3 Non-discrimination :

Le construit « **Non-discrimination** » est basé sur 3 items qui ont tous enregistré une moyenne allant de 3,53 à 3,73.

Sur la base de cette caractéristique et en notant la dispersion des réponses de l'échantillon, nous pouvons voir que la plupart des répondants ont été d'un avis allant vers « D'accord » sur les questions liées à la Non-discrimination (...).

3.1.2.4 Rémunération juste :

Le construit « **Rémunération juste** » est basé sur 6 items qui ont tous enregistré une moyenne allant de 3,55 à 3,75.

Sur la base de cette caractéristique et en notant la dispersion des réponses de l'échantillon, nous pouvons voir que la plupart des répondants ont été d'un avis allant vers « D'accord » sur les questions liées à la Rémunération juste (...).

3.1.2.5 Horaires de travail décents :

Le construit « **Horaires de travail décents** » est basé sur 3 items qui ont tous enregistré une moyenne allant de 3,55 à 3,75.

Sur la base de cette caractéristique et en notant la dispersion des réponses de l'échantillon, nous pouvons voir que la plupart des répondants ont été d'un avis allant vers « D'accord » sur les questions liées aux Horaires de travail décents (...).

3.1.2.6 Santé et sécurité au travail :

Le construit « **Santé et sécurité au travail** » est basé sur 8 items qui ont tous enregistré une moyenne allant de 3,52 à 4,17.

Sur la base de cette caractéristique et en notant la dispersion des réponses de l'échantillon, nous pouvons voir que la plupart des répondants ont été d'un avis allant vers « D'accord » sur les questions liées à la Santé et sécurité au travail (...).

3.1.2.7 Pas d'emploi précaire :

Le construit « **Pas d'emploi précaire** » est basé sur 3 items qui ont tous enregistré une moyenne allant de 3,97 à 4,24.

Sur la base de cette caractéristique et en notant la dispersion des réponses de l'échantillon, nous pouvons voir que la plupart des répondants ont été d'un avis allant de « D'accord » à « Tout à fait d'accord » sur les questions liées à l'interdiction de l'emploi précaire (...).

3.1.2.8 Engagement affectif :

Le construit « **Engagement affectif** » est basé sur 7 items qui ont tous enregistré une moyenne allant de 2,69 à 4,06.

Sur la base de cette caractéristique et en notant la dispersion des réponses de l'échantillon, nous pouvons voir que la plupart des répondants ont été d'un avis allant de « Ni d'accord ni pas d'accord » à « Tout à fait d'accord » sur les questions liées à l'Engagement affectif (...).

3.1.2.9 Engagement calculé :

Le construit « **Engagement calculé** » est basé sur 5 items qui ont tous enregistré une moyenne allant de 3,66 à 3,97.

Sur la base de cette caractéristique et en notant la dispersion des réponses de l'échantillon, nous pouvons voir que la plupart des répondants ont été d'un avis allant de « Ni d'accord ni pas d'accord » à « D'accord » sur les questions liées à l'Engagement calculé (...).

3.1.2.10 Engagement normatif :

Le construit « **Engagement normatif** » est basé sur 5 items qui ont tous enregistré une moyenne allant de 3,43 à 3,95.

Sur la base de cette caractéristique et en notant la dispersion des réponses de l'échantillon, nous pouvons voir que la plupart des répondants ont été d'un avis allant de « Ni d'accord ni pas d'accord » à « D'accord » sur les questions liées à l'Engagement normatif (...).

3.1.2.11 Intention de départ :

Le construit « **Intention de départ** » est basé sur 3 items qui ont tous enregistré une moyenne allant de 2,00 à 2,30.

Sur la base de cette caractéristique et en notant la dispersion des réponses de l'échantillon, nous pouvons voir que la plupart des répondants ont été d'un avis allant de « Pas d'accord » à « Ni d'accord ni pas d'accord » sur les questions liées à l'Intention de départ (...).

Conclusion et perspectives de recherche :

Cette recherche avait pour objectif d'apporter une contribution à la compréhension de l'impact de l'audit social sur l'engagement organisationnel des salariés et la diminution de leur intention de quitter l'entreprise dans le secteur de l'industrie agroalimentaire (IAA) au Maroc. Notre postulat de départ était formulé comme suit : « Comment l'audit social impacte-il les différents types de l'engagement organisationnel des salariés via les exigences sociales ? Quel effet à l'application de l'audit social sur la diminution de l'intention de départ des salariés ? ».

La problématique traitée de l'impact de l'audit social sur l'engagement organisationnel a été abordée par un cadre théorique et une méthodologie d'étude appliquée à un terrain n'ayant pas jusque-là fait l'objet de beaucoup de travaux de recherche. La méthodologie considérée, quant à elle, précise le cadre de recherche empirique à employer en soulignant l'intérêt de l'approche hypothético-déductive.

L'approche systémique répond donc à une des contributions de ce travail qui est d'établir les fondements de la relation entre l'application des exigences des normes de l'audit social sur les différents types de l'engagement organisationnel et sur l'intention de quitter l'entreprise. De tels sujets de recherche exigent une vision globale et structurante, comme celle qui se dégage de ce travail, mais aussi, dynamique et interactive quand il s'agira de comprendre certains mécanismes de fonctionnement des systèmes de gestion. L'étape déductive considère le questionnaire comme méthode de recherche quantitative.

Le questionnaire est construit selon :

- Les domaines de performance de la norme BSCI.
- Mesure de l'engagement affectif selon Meyer et Allen (1990) proposée par Iverson et Buttigieg (1999).
- Mesure de l'intention de quitter selon (Colle et al., 2005).

BIBLIOGRAPHIE

ACQUIER, A. ; GOND, J-P. et IGALENS, J. (2012). La RSE : la Responsabilité Sociale de l'Entreprise - Les sources religieuses de la responsabilité sociale de l'entreprise, Dominique Reynié, Innovation politique 2012, Presses Universitaires de France, 2012, 615-643.

ALLEN, N.J. et MEYER, J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 1990, vol. 63, n°1, pp. 1-18.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1991, Vol. 11 (1), pp. 61-89.

ALUTTO, J.A.; HREBINIAK, L.G. & ALONSO R.C. On operationalizing the concept of commitment. *Social Forces*, 1973. Vol. 51, pp. 448-454.

ANGLE, H.L. et PERRY, J.L. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*, 1981, vol. 26, n°1, pp. 1-14.

Encyclopedia de gestion, Tome 1 : L'Audit Social, Ed. Economica, Paris 1989

Giraud, L. (2012). L'intention de quitter l'entreprise : une approche par l'étape de carrière et l'appartenance générationnelle du salarié, thèse de gestion.

Jacques Igalens & Jean-Marie Peretti (2016) (Collection Ressources humaines), Audit social : meilleures pratiques, méthodes, outils-Eyrolles.

M.A HAMMACH. (2016). L'impact de la responsabilité sociale de l'entreprise sur l'implication organisationnelle des cadres salariés : cas du secteur de l'industrie agroalimentaire au Maroc

MEYER, J.-P.; ALLEN, N.J. (1991). « A three-component conceptualization of organizational commitment ». Human Resource Management Review, 1, 1, 61 89. DOI: 10.1016/1053-4822 (91) 90011-Z.

OUTMANE S. (2021) « Implication organisationnelle et performance au travail chez les professionnels de santé : l'étude d'un cas hospitalier », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 4 : Numéro 1 », pp.450-480

R. Zammar, N. Abdelbaki (2017). L'audit social comme outil d'aide à la gestion des ressources humaines des organisations. Cas d'une organisation publique et une autre privée

WIENER, Y. (1982). « Commitment in Organizations: A Normative View ». The Academy of Management Review, 7, 3, p. 418-428.