Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit
ISSN: 2550-469X
Volume 7 : numéro 2

L'actionnariat familial encourage-t-il la performance sociale interne même en cas de crise ? Le covid-19 est un examen par excellence de ce comportement.

Does family ownership encourage internal social performance even in times of crisis? Covid-19 is a quintessential examination of this behavior.

LOULID Adil
Enseignant chercheur
FSJES Mohammadia
Université Hassan II
Laboratoire de Performance Economique et Logistique, Maroc
loulid.enseignement@gmail.com

NABAOUI Ahmed
Doctorant
FSJES Mohammadia
Université Hassan II
Laboratoire de Performance Economique et Logistique, Maroc
adamali26@yahoo.fr

Date de soumission : 07/03/2023

Date d'acceptation : 24/06/2023

Pour citer cet article :

Loulid. A & Nabaoui.A, (2023) « L'actionnariat familial encourage-t-il la performance sociale interne même en cas de crise ? Le covid-19 est un examen par excellence de ce comportement », Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit « Volume 7 : Numéro 2 » pp : 46- 64.

Résumé

Cet article, qui porte sur un échantillon de 22 entreprises Marocaines cotées à la bourse des valeurs de Casablanca, nous permettra de tester, la relation entre l'actionnariat familial, de ces entreprises et leur performance sociale interne approchée par les avances financières aux salariés, notre étude s'étale sur une période marquée par un besoin inédit au financement de la part de la partie salariale, allant de 2018 jusqu'au 2020. Les résultats de la statistique descriptive montrent un léger soutien social de ces entreprises à l'égard de ses employés

Mots clés : Entreprises familiales ; prêts ; avances financières ; salarié ; social.

Abstract

This article, which covers a sample of 22 Moroccan companies listed on the Casablanca Stock Exchange, will allow us to test the relationship between the family shareholding of these companies and their internal social performance approached by financial advances to employees, our study is spread over a period marked by an unprecedented need for financing from the salary part, going from 2018 until 2020. The results of the descriptive statistics show a slight social support of these companies with regard to his employees

Keywords: Family businesses; loans; financial advances; employee; social.

Introduction

Au cours de ces dernières années, les chercheurs se sont principalement intéressés à étudier la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises), en identifiant ses principales composantes et surtout en testant le degré d'attachement et d'implication des organisations à ce concept. Que cette responsabilité soit sociétale (vis-à-vis de toutes les composantes de la société) ou sociale (vis-à-vis du social). En retenant cette dernière, nous pouvons la préciser et la détailler un peu plus, tout en s'intéressant à un facteur principal de la production et de la création de la richesse, à savoir le « facteur travail », qui renvoie à l'ensemble des aptitudes, physiques comme intellectuelles, de la main-d'œuvre favorable à la production économique, facteur qualifié par certains chercheurs (Cappelletti, 2010) comme capital humain[1]. Dans ce papier, et en partant de la théorie des parties prenantes, nous considérons le facteur humain comme partie prenante indispensable à la performance de l'entreprise. Et comme cette performance intègre celle financière dont les gains reviennent à une partie prenante qui est « l'actionnaire », qu'en est-il donc de la performance sociale interne dont les gains doivent revenir à l'autre partie prenante à savoir « le salarié » ?

Comme pour l'actionnaire qui cherche une performance de son facteur de production « le capital », le salarié à son tour cherche une performance de son facteur de production qui est « le travail », cette performance sera nommée dorénavant, « performance sociale interne ». Cette dernière est mesurée par la part de la valeur ajoutée qui revient à cette partie prenante et la satisfaction au travail, mesurée par le soutien social de l'entreprise, au travers les prêts ou avances, accordés au salarié compte tenu de leur considération sociale. D'après la littérature, les entreprises familiales cotées sont les mieux placées afin de nous constituer une base de recherche et de nous permettre, de tirer des résultats à propos du comportement de ce type d'entités à l'égard de la performance sociale interne.

L'actionnariat familial est la forme d'actionnariat la plus répandue au monde (la porta, et al., 1999) qu'il s'agisse dans les PME ou dans les grandes entreprises cotées, ainsi aux Etats unis parmi les 500 grandes sociétés, plus de 35% sont des sociétés familiales (Shleifer & Vishney, 1986) ; (Wang, 2006). En France, les deux tiers des sociétés cotées sont des sociétés familiales (Faccio & Lang, 2002). Au Maroc, les statistiques relatives à ce sujet sont limitées. Acceptons

[1] La notion trouve son origine dans les travaux des économistes Schultz (1961) et Becker (1964)

que dans le tissu économique en général, plus de 90% des entreprises sont familiales[2] . selon la théorie financière l'actionnariat familial a un effet discutable sur la performance de la firme, ainsi la théorie d'alignement nous renseigne que l'actionnaire familial privilégiera toute sorte de décision de nature à créer de la valeur à long terme, cette vision de long terme se concrétise aussi bien et donne de la valeur aux liens et relations de cet actionnaire et ses salariés , ainsi qu'aux autre parties prenantes , la bonne réputation est une contrainte qui pèse lourdement sur les comportements de l'actionnaire familial et elle le conduit loin de vouloir s'attribuer des bénéfices privés au détriment des actionnaires minoritaires , par contre selon la théorie de l'enracinement l'actionnaire familial peut chercher à conserver le pouvoir afin d'en retirer des bénéfices personnels , le refus de communiquer des informations stratégiques de manière symétrique ou le refus de mettre en place des structures de gouvernance efficace (séparation du poste de président et du directeur général , hétérogénéité et indépendance des administrateurs) constitue à côté d'autres manœuvres un moyen pour l'actionnaire familial de s'enraciner .

Notre article cherche les éléments de réponse à la problématique suivante : Dans quelle mesure les entreprises familiales accordent-elles du soutien social interne, même dans les périodes de crise tel est le cas du covid-19 ?

Notre étude, porte sur les entreprises familiales cotées à la BVC (bourse des valeurs de Casablanca), étalée sur la période allant de 2018 à 2020. Cette période est marquée par deux phases, la première, est une période normale où le COVID-19 n'a pas encore envahi le Maroc, alors que la seconde phase concrétise une crise globale, causée par la pandémie, et qui constitue pour nous un moyen d'examiner le comportement des entités familiales, à l'égard d'harmonisation entre la vie familiale et professionnelle de leurs employés.

Notre méthodologie consiste à tester et étudier les différents liens, pouvant exister entre l'actionnariat familial et la performance sociale interne de 22 entreprises, familiales tirées suivant disponibilité d'information, à partir d'une population mère de 75 sociétés cotées à la BVC. Après avoir tiré les entreprises familiales de la base des données globale de la BVC, nous parviendrons, à éliminer un nombre très négligeable de sociétés dont certaines informations manquent.

[2] Albayane.press.ma / 8 juin 2017

En premier lieu, nous essayerons de mettre en évidence la notion de l'entreprise familiale, puis, nous discutons sa performance financière et sociale interne, avant de relever les principales mesures de cette notion et en fin nous présenterons notre méthodologie et nos - résultats. Qui indiquent à ce stade que les entités familiales s'investissent dans la prise en charge des considérations sociales de leurs employés en termes des avances financières.

1. Notion de l'entreprise familiale

Dans toute tentative de définition, le risque d'amalgame est fortement présent, ainsi, il est fréquent pour certains de confondre l'entreprise familiale et l'entreprise patrimoniale, en effet ces deux structures reposent sur une analogie dans la part de détention du capital, elles diffèrent des autres organisations, notamment, les entreprises managériales dans la mesure où le capital de ces dernières est dispersé alors qu'il est concentré pour les premières (Charreaux, 1991). Or la distinction entre les entreprises familiales et patrimoniales repose selon (Poulain & Rehn, 2006) sur le fait que les dirigeants des premières sont nécessairement liés par des liens de parenté alors que les dirigeants des secondes, ne sont pas unis par des liens familiaux. Encore, nous pouvons trouver dans les entreprises familiales une descendance du fondateur. La définition retenue donc est la suivante : « Une entreprise est considérée comme appartenant à une famille, si cette dernière contrôle la majorité de la propriété ou des droits de vote et qu'un ou plusieurs de ses membres occupent des postes pesant de management de cette entreprise. »

1.1 L'entreprise familiale au travers l'approche quantitative

Dans cette mesure on qualifie une entreprise en tant que familiale en s'appuyant sur la notion du contrôle du capital. Ainsi selon (Barry, 1989), une entreprise n'est considérée comme familiale que si elle est contrôlée par les membres issus d'une même famille, la littérature a généralement estimé qu'une entreprise est dite familiale lorsqu'une famille possède plus de 50% des actions de cette entreprise (Reynolds, 1995).

1.2 L'entreprise familiale au travers l'approche qualitative

Dans cette mesure on s'intéresse aux critères d'influence sur la culture et le management de l'entreprise, la littérature a produit plusieurs critères qualitatifs dont nous pouvons citer à titre non exclusif :

- Le lien familial doit être le principal déterminant de la transmission de l'entreprise

- Les membres de la famille des dirigeants, passés ou actuels doivent être membres du conseil d'administration
- Les valeurs de la firme sont liées à celles de la famille
- Le poste occupé dans l'entreprise reflète la position dans la famille

Grosso modo la littérature actuelle tend à marier l'ensemble de ces critères tout en accordant plus d'importance aux contrôles de capital bien que la direction de l'entreprise par un ou plusieurs membres de la famille est aussi intéressante. Ainsi nous pouvons résumer qu'une entreprise est considérée comme familiale lorsqu'une famille en détient plus de 50% du capital.

Selon des recherches récentes sur les firmes familiales, la performance financière pour ce type de structures est beaucoup supérieure que pour les autres (les entreprises non familiales), en raison de plusieurs avantages notamment en ce qui concerne la structure financière de leur capital en bénéficiant d'un coût de la dette inférieur, tels que l'affirment les travaux de (Claessens, et al., 2002) ; (Anderson & Reeb, 2003) aux Etats-Unis. (King & Santor, 2008) au Canada. (Maury, 2006) en Europe. Et fin, par (Barontini & Caprio,2006) en France. Ces travaux ont été reconduits par (Margaritis & Psillaki, 2010), confirmant les mêmes résultats que les précédents. Toutes ces recherches ont conclu une performance financière plus élevée parmi les sociétés familiales. En plus de la performance financière, L'étude réalisée par (Amann, et al., 2008) confirme que les entreprises familiales se caractérisent par une meilleure situation financière en termes de liquidité et de solvabilité. En particulier, cette performance s'explique selon (Allouche & Amann 1998), par la confiance qui s'exercerait aussi bien dans les relations entre dirigeants et salariés au sein de la firme familiale, que dans les relations entre l'entreprise familiale et ses parties prenantes (Mard, et al., 2014).

En ce qui concerne le cas marocain, surtout en sachant que le tissu économique regroupe des entreprises caractérisées par une structure de propriété à majorité familiale dont les membres sont fortement présents dans la gestion. La concentration de la propriété dans les entreprises marocaines favorise une mainmise de l'actionnaire majoritaire sur le pouvoir. Cette structure explique l'existence d'une corrélation positive entre le dividende et le capital détenu par les administrateurs (Boujjat, et al., 2017).

Dans un souci d'élaborer une étude crédible, dont les données sont originales, dans leur intégrité, sans qu'il y ait d'intervention et par la suite d'influence du chercheur, et face aux difficultés de réponse à notre questionnaire adressé via le courrier électronique au sociétés objet

de notre étude, dans cette période critique du COVID-19, Les indicateurs retenus pour mesurer la performance sociale interne seront : la satisfaction mesurée par des variables éditées et publiées dans les états de synthèse, de nos sociétés, à savoir, les prêts au personnel rapporté aux disponibilités en trésorerie et la part de la valeur ajoutée qui revient au personnel.

2. La performance sociale interne via la conciliation entre travail et exigence sociale du salarié

2.1 La satisfaction du personnel au milieu de travail

(Stewart & Greenhaus, 1998), nous renseignaient, il y a environ deux décennies, que la satisfaction des salariés, au milieu du travail dépend dans une large mesure, du degré d'implication des employeurs dans leur vie familiale, via la prise en considération de leurs besoins sociaux selon différentes pratiques. S'agissant de ces pratiques, nous citons en premier lieu les prestations monétaires (des avances au personnel pour le financement de leur trésorerie familiale pour différents motifs : mariage, naissance, estivage…), et en second lieu des prestations en nature. L'œuvre de ces auteurs est très enrichissant dans ce cadre de recherche. Ainsi, en 1998, leur article intitulé Work and Life : The End of the Zero-Sum Game, que l'on peut traduire par : « travail et famille : la fin du jeu à somme nulle » constitue alors un soubassement théorique en matière de combinaison entre les responsabilités familiales et le travail. La portée de ce travail réside dans le fait que, contrairement à ce que peut laisser croire l'apparence, le travail et le hors-travail peuvent se combiner dans un "jeu à somme non nulle". Sur la base de cent entretiens menés dans le cadre de la Wharton Work/Life Roundtable, les auteurs montrent que l'intéressement des employeurs aux besoins sociaux de leurs employés, ainsi que le traitement de ces besoins de manière organisée en comités, conduit à l'augmentation de la loyauté et de l'alignement des salariés, ce qui est de nature à accroitre la productivité.

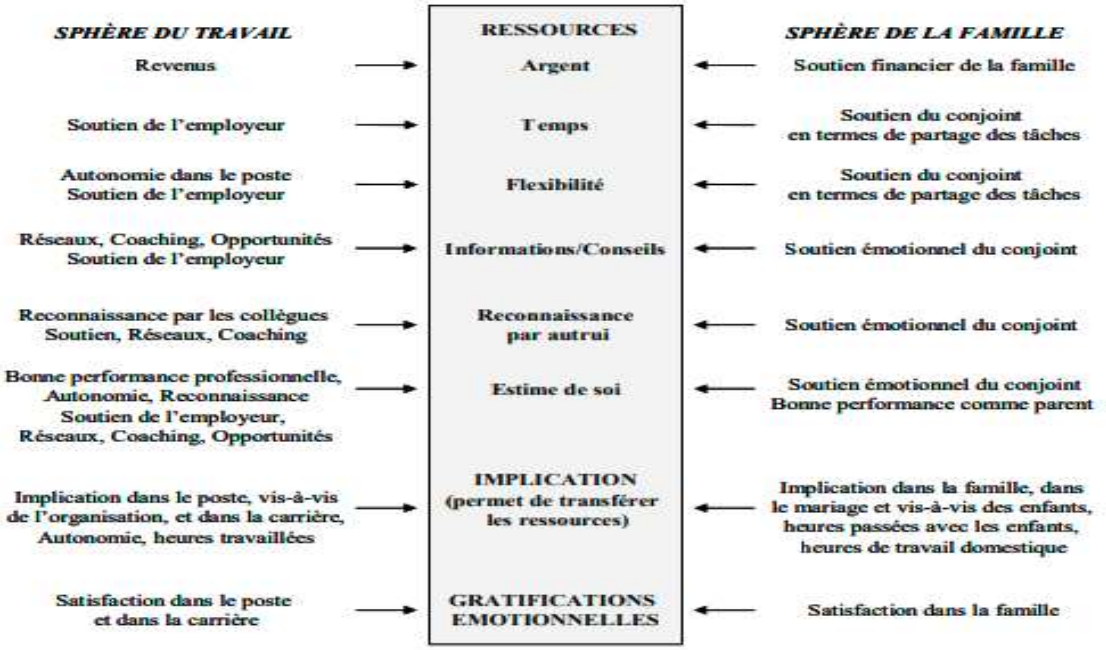
Les auteurs venaient finaliser leurs travaux par un second ouvrage intitulé : « Work and family : allies or enemies ? (2000) ». L'ouvrage collecte une enquête portant sur 861 salariés en entreprise ou indépendants, diplômés de la Wharton School et de Drexel University. Les auteurs affirment que le travail et le hors travail, ne peuvent constituer deux sphères ennemies, que dans la seule possibilité où le salarié s'investit de manière déséquilibrée dans l'une ou l'autre sphère, sacrifiant une ou l'en renoncer totalement.

Dans la logique des auteurs, quand le salarié agit correctement dans chacun de ses rôles, et sans contrebalancer une sphère au détriment de l'autre, les deux sphères deviennent des alliées. Une

réciprocité des bienfaits se développe : chaque sphère bénéficie alors des ressources et gratifications émotionnelles créées dans l'autre, tel que confirmé par (Sieber, 1974).

Plus spécifiquement, les salariés se trouvent de plus en plus satisfaits, lorsqu'ils constatent une amélioration des aspects de leur vie qui étaient dévalorisés dans les situations de travail classique, c'est-à-dire sans prise en compte du côté social. L'implication conjointe dans les deux sphères est la clef de voûte qui donne à la personne la volonté d'utiliser les ressources dont elle dispose (argent, temps, etc.) dans les deux sphères à la fois, en opérant un transfert chaque fois que possible. Cet accent mis sur l'implication entre directement en résonance avec la théorie de l'expansion proposée par (Marks, 1977). Voici le modèle tel qu'il est schématisé par ses auteurs :

Figure 1 : Mécanismes d'alliance entre travail et famille



Source : Mécanismes d'alliance entre travail et famille – Traduit et librement adapté de Friedman et Greenhaus, 2000.

L'apport de ce travail consiste à concrétiser à côté d'autres travaux tel que celui de (Greenhaus & Powell, 2006) que l'enrichissement du travail par la famille est d'autant très intéressant que l'enrichissement de la famille par le travail.

Au regard de ses impacts et conséquences attitudinaux et comportementaux, aussi au niveau individuel qu'organisationnel sur la performance, la satisfaction au travail est au cœur de

plusieurs autres travaux de recherche. En effet, les conclusions des dits travaux réalisés, révèlent que la performance est positivement corrélée à la satisfaction, et négativement reliée à toute forme de dysfonctionnement organisationnel (intention de départ, absentéisme et perception de conflit…) et ce, surtout en ce qui concerne l'actif humain (Lapalle, 2012).

2.2 Les indicateurs de la satisfaction du travail

2.2.1 Les stock-options

L'allocation des stock-options aux salariés, constitue un outil permettant de les associer de plus en plus à la vie de l'entreprise, de les motiver et d'améliorer leur rémunération, ainsi que de leur faire participer au partage de la richesse qu'ils font partie principale dans sa création (Guillot, 2016). Les débats qui portent sur les fondements de base de la théorie d'agence, ont permis le développement des principes de la bonne gouvernance, qui s'est mis en pratique via l'adoption de plusieurs mécanismes de gouvernance. Notamment l'offre des stock-options, consistant à aligner les intérêts du dirigeant de manière particulière et du salarié de manière générale sur ceux de l'actionnaires (Dambre, 2015). Il est question de savoir dans quelle mesure la pratique et le recours à ce mécanisme, peut être considéré en tant qu'un indicateur de mesure de la performance sociale interne d'entreprise, dans une optique où les études l'ayant adopté en tant que tel, restent inexistantes ou limitées.

Selon (Hollandts & Guedri, 2008), l'actionnariat salarié génère des effets positifs sur la performance organisationnelle de l'entreprise en unifiant les intérêts des salariés et ceux des actionnaires, et en assurant aux salariés la possibilité de jouir de certains avantages. Dans ce titre, la théorie de l'échange social, affirme que les salariés restent dans une entreprise et souhaitent continuer à en être membres en retour d'avantages liés à leur travail et à cette appartenance organisationnelle (Charbonnier & Lissillour, 2018). Ce sentiment de stabilité d'emploi permet une réduction du taux de rotation du personnel et de l'absentéisme. Dans ce sens, selon (Wilson & Peel, 1991) ; (Buchko, 1992 et 1993) ; (Fakhfakh, 2004) les entreprises ayant opté pour des plans d'actionnariat salarié ont des taux de rotation du personnel significativement plus faibles. Enfin, l'actionnariat salarié a un effet négatif et significatif sur l'absentéisme. Dans l'étude de (Brown & Fakhfakh, 1999) et la réduction de l'absentéisme dans les entreprises ayant des mécanismes d'actionnariat salarié atteint 14 %. Ce mécanisme de gouvernance est plutôt un indicateur de mesure de la fidélité du travail par excellence,

2.2.2 Le prêt ou avance au personnel

Les activités sociales et culturelles révélées par les comités d'entreprise, auxquelles a été confiée la tâche d'une recherche de réconciliation entre travail et famille, trouvent une conviction implicite de la part des employeurs, conscients du rôle de l'équilibre entre satisfaction familiale et travail. D'où l'importance des pratiques des entreprises en faveur de la famille du « personnel » ou des salariés, que ces pratiques soient en nature ou en numéraire (notamment sous forme de chèques vacances, chèques restaurant ou encore chèques emploi services), ou une sous-traitance de certaines activités à des services marchands (Coquelin, 2004), elles concrétisent toutes un lien de complémentarité et non de conflit entre ces deux sphères. Toutefois, « Les prestations financières sont plus fréquentes et plus directement associées à la présence d'un comité d'entreprise ou d'établissement » (Eydoux, et al., 2008).

Les salariés, peuvent obtenir des emprunts auprès de leurs employeurs, ces derniers ne retiennent en contrepartie aucune garantie, puisqu'elles ne sont pas des banques. Le seul moyen dont disposent les employeurs pour se rembourser n'est rien d'autres que le salaire, qu'ils versent aux salariés, ce qui signale que l'entreprise prêteuse est soucieuse des contraintes sociales de ses salariés, et qu'elle tente de les aider pour surmonter leurs défis financiers d'un ongle humain et social. L'existence des prêts aux personnels, dans les bilans des sociétés semblent indiquer une sorte de stabilité qu'un salarié emprunteur peut sentir au sein de son entité, contrairement à un autre salarié, ne jouissant d'aucun emprunt auprès de son employeur. L'employeur, à son tour, ne peut accorder du prêt à son salarié, sans que ce dernier justifie un certain nombre de critères, ainsi que de satisfaire à certaines conditions, tels que, l'ancienneté, la discipline, le rendement…etc.

« Il s'agit principalement de prestations financières, …, des prêts au logement, etc. C'est là une aide très appréciée des salariés. Tout en étant un complément de rémunération, ces aides permettent à l'entreprise de montrer qu'elle accompagne le salarié dans sa vie familiale et personnelle »

Certes, l'employeur n'est pas un bailleur de fonds à ses propres employés, mais lors qu'il accorde des prêts à son salarié, suivant des critères connus sans asymétrie d'information entre tout le personnel, il pousse ce dernier à être de plus en plus motivé et associé aux objectifs de l'entreprise, et le niveau de sa satisfaction s'enrichit davantage. Cette relation de prêt entre ces deux parties doit être encadrée par la loi de manière à protéger les deux parties, contre les

risques qui peuvent surgir durant la durée de prêt à l'image de la résiliation du contrat de travail, et toutes les conséquences qui peuvent avoir lieu après cet arrêt de travail.

Le prêt au personnel ou « prêt personnel », peut satisfaire à un besoin exceptionnel chez le salarié, comme il peut être généralisé à l'ensemble du personnel de l'entreprise. La pratique de cette modalité de prise en compte du facteur humain et social dans le fonctionnement de l'organisation, est fonction de plusieurs critères, notamment, le style de management, la nature de la propriété de l'entreprise (nature d'actionnariat), et la nature d'activité de l'organisation. Ainsi, les banques recourent à cette pratique de manière formalisée à des conditions avantageuses en faveur du salarié par rapport à la clientèle : taux d'intérêt inférieur à celui du marché, allégement dans les conditions de remboursement …etc.

Cette pratique suscite des avis différents « Si le prêt accordé par l'entreprise est exceptionnel et vient en aide à un collaborateur en difficulté, il est justifié. Par contre, s'il devient formalisé, il pourra entraîner des dysfonctionnements dans la trésorerie et la gestion du personnel. Notamment dans le cas du départ du collaborateur ou de difficultés de remboursement », explique Salim Ennaji, DRH de Veolia Maroc[3].

3. Pourquoi les employeurs cherchent-ils la satisfaction de leurs salariés au travail

Un classement de l'ensemble des prestations, pratiquées par les employeurs, à vocation d'harmoniser la vie familiale et professionnelle de leurs employés, peut ainsi, être établi en trois sortes : les services, les prestations financières et l'organisation des horaires de travail. Les décisions quant à leur mise en œuvre peuvent relever de l'entreprise elle-même, par l'intermédiaire du service des ressources humaines, mais aussi du comité d'entreprise ou d'un organisme de gestion des œuvres sociales dans les établissements d'au moins 50 salariés (Eydoux, et al., 2009)[4].

3.1 Les motifs de la conciliation entre travail et coté social du salarié

Pour quelles raisons les employeurs peuvent-ils prendre en compte le côté familial de leurs salariés ? selon (Eydoux, et al., 2008), les entreprises justifient leur choix en faveur d'une conciliation entre travail et vie familiale de leurs employés par une double préoccupation, à la

[3] https://www.leconomiste.com/article/pret-au-personnel-comment-ca-marche
[4] In Pailhé, A., & Solaz, A. (2010). L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France: Papers in Political Economy, (41)..

fois économique et sociale. D'un point de vue économique, l'harmonisation génère un « effet positif sur la productivité », et concourt à l'amélioration de « l'image de l'entreprise » et par conséquent la performance économique. Du coté social, Ces actions consistent à la réduction de « l'absentéisme » de deux tiers des salariés[5], renforcent le « bien-être » et la « fidélisation » des salariés, ce qui se traduit par satisfaction et performance sociale interne.

En se référant aux fondements de La théorie de l'échange social, nous pouvons avancer ce qui suit : inversement aux échanges économiques, les échanges sociaux génèrent, dans le futur des obligations imprécises. Dans l'échange, entre organisation et salariés, ces derniers personnifient l'organisation et se soucient de construire leur propre jugement afin d'évaluer :

- ✓ Si l'organisation estime leur contribution personnelle
- ✓ Si elle se soucie également de leur bien-être
- ✓ Si l'organisation leur présente du soutien

En général, Selon cette norme dite de la réciprocité, pour le salarié, le degré d'être loyal et de consentir plus d'efforts, est fonction du degré de se sentir soutenu par l'organisation dont il travaille. La théorie du soutien organisationnel perçu rejoint ici celle de l'implication : le sentiment d'être soutenu, ainsi que les efforts consentis, satisfont un besoin d'affiliation et d'estime de soi, et développent un lien émotionnel entre l'individu et l'organisation (Ollier-Malaterre, 2007).

3.2 Les dimensions de la satisfaction au travail dans l'entreprise

Selon (Mignonac, 2004), dans une entreprise, la satisfaction au travail peut être ressentie au niveau de trois dimensions : une dimension cognitive, une dimension affective et une dimension conative. S'agissant de la première dimension, elle est liée au savoir et connaissance, construits par le salarié sur son travail, autrement, c'est son avis à ce sujet. Concernant la dimension affective, elle est tributaire aux sentiments et émotions ressentis par le salarié envers ce travail. La troisième, celle conative résume la disposition et l'intention de mener une action favorable ou défavorable à Travailler dans cette entreprise. La satisfaction au travail est un concept dynamique (Igalens, 1999) ; (Meyssonnier & Roger, 2006), elle varie en fonction des besoins

[5] (selon l'enquête Familles et employeurs réalisée en 2005 par l'Institut national d'études démographiques (INED) et l'Institut national des statistiques et études économiques (INSEE)

et des attentes de l'employé, à l'égard de son travail, via une comparaison faite avec ce qu'il perçoit au niveau de son emploi.

4. Méthodologie empirique

Dans le cadre de ce travail, nous allons essayer de vérifier le degré d'attachement de la rentabilité financière des entreprises cotées à la BVC et le souci de prendre en charge certaines prestations sociales de leurs employés. Notre étude porte sur les sociétés familiales cotées en bourse de Casablanca pendant la durée étalée entre 2018 et 2020. Cette période est marquée par deux phases, la première, est une période normale où le COVID-19 n'a pas encore envahi le Maroc, alors que la seconde phase concrétise une crise globale, causée par la pandémie, et qui constitue pour nous un moyen d'examiner le comportement des entités familiales, à l'égard d'harmonisation entre la vie familiale et professionnelle de leurs employés. La variable PP/T.A (Prêt au Personnel divisé par la Trésorerie actif) représente la part du prêt au personnel dans la liquidité de l'entreprise. Elle mesure le degré d'implication de la société dans le soutien social de son employé, sachant qu'en pandémie l'importance de l'aide financière s'accroit. La variable qui représente la part des salaires de la valeur ajoutée, n'a pas été prise en considération, pour plusieurs raisons, notamment, pendant et après l'invasion de la pandémie l'activité et une large part des salaires ont été presque totalement arrêtés.

Données de la statistique descriptive

Individu	Id_Temps	P. P	T. A	P.P/ T A
AFRIC INDUS	2018	4321	514977,28	0,008390661
	2019	10171	49895,00	0,203848081
	2020	32580	233320,00	0,139636551
AFRIQUIA GAZ	2018	5 500 250,99	712953432,85	0,007714741
	2019	26697925	1020124133,00	0,026171251
	2020	25059334	244634802,00	0,102435687
ALLIANCE	2018	687 935,00	58505440,46	0,011758479
	2019	1 155 082,00	12459901,00	0,092703947
	2020	396 562,00	29626908,00	0,013385197
ALUMI DU MAROC	2018	407 484	1 141 389,00	0,35700712
	2019	632952,00%	21708194,00	0,000291573
	2020	595906,00%	131567621,00	4,52928E-05
AUTO HAL	2018	2449734	72424909,00	0,033824468

	2019	5350886,00%	111461000,00	0,000480068
	2020	5719890,00%	116512002,00	0,000490927
AUTO NEJMA	2018	89255200,00%	17348180,00	0,051449316
	2019	870336	49482517,00	0,017588758
	2020	747875	21911185,00	0,034132111
CARTIER SAADA	2018	41850,00	1283889,00	0,032596276
	2019	72650	933965,00	0,077786641
	2020	233500	3968946,00	0,05883174
COLORADO	2018	380 521,35	33620394,27	0,01131817
	2019	296 299,00	39977568,00	0,007411631
	2020	220 323,00	10773040,00	0,02045133
CTM S.A	2018	1 858 178,95	11241064,58	0,165302756
	2019	3 865 000,00	14523000,00	0,266129588
	2020	1 606 000,00	7967000,00	0,201581524
DARI COUSPATE	2018	199 996,69	36245747,80	0,005517797
	2019	139 402,00	42555887,00	0,003275739
	2020	148 105,00	41426562,00	0,003575122
DELTA HOLDING SA	2018	22 775,01	1994507,46	0,011418864
	2019	3 173 746,00	288238314,00	0,01101084
	2020	3 103 391,00	198531859,00	0,015631703
DOUJA PROM	2018	22 679,54	289792129,20	7,82614E-05
	2019	161 290,00	7652517,00	0,021076725
	2020	602 260,00	3278182,00	0,183717683
FENIE BROSSETTE	2018	202 202,25	8161292,91	0,024775762
	2019	10 000 761,00	139909957,00	0,071479981
	2020	7 655 353,00	10021049,00	0,763927309
LAFARGEHOLCIM MAROC	2018	10 073 762,49	79919106,53	0,126049488
	2019	1 842 047,00	20579217,00	0,089510063
	2020	2 035 102,00	10021049,00	0,203082731
MAGHREB OXYGEN	2018	1 428 707,55	4828119,48	0,295913876
	2019	1842047	20579217,00	0,089510063
	2020	2035105	10021049,00	0,203083031
MED PAPER SA	2018	0	1073922,31	0
	2019	3 600,00	393103,00	0,009157905
	2020	48 678,00	192752,00	0,252542127

COMPAGNIE MINIERE	2018	898 161,22	13003880,77	0,069068706
	2019	978 345,00	7317402,00	0,133701141
	2020	663 694,00	224651144,00	0,002954332
PROMOPHARM	2018	487 821,78	26636907,67	0,018313754
	2019	353265	119302279,00	0,002961092
	2020	439518	164109342,00	0,002678202
RESIDENCES DAR	2018	92615	388223190,9	0,000238561
	2019	21 988,00	258081399,00	8,51979E-05
	2020	47 649,00	368171497,00	0,000129421
TAQA MO	2018	842 939,47	14908780,75	0,056539799
	2019	1 303 611,00	10159435,00	0,128315305
	2020	1 859 195,00	27608565,00	0,06734124
TIMAR S.A.	2018	1045672,62	4855528,91	0,215357099
	2019	613 105,00	6095474,00	0,100583646
	2020	3 627 687,00	7237796,00	0,50121432
UNIMER GROUPE	2018	5 377 210,36	16986896,38	0,316550489
	2019	3323465	125670805,00	0,0264458
	2020	3627687	110178956,00	0,032925407

Source : élaboré par nos soins d'après les rapports financiers annuels de ces sociétés familiales cotées en BVC

Paramètres statistiques 2018 :

Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.
0.000000	0.009123	0.028686	0.082690	0.111804	0.357007

Paramètres statistiques 2020 :

Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.
0.0000453	0.0060276	0.0464819	0.1274451	0.1971156	0.7639273

Les données se sont avérées insuffisantes pour mener une régression linéaire, nous avons retenu juste une statistique descriptive.

En retenant les données de l'avant pandémie, et d'après les paramètres statistiques, nous constatons que, 50% des entreprises avancent environ moins de 3% de leurs trésoreries, et 50% prêtent plus de ce seuil. Et en moyenne, les entreprises accordent des avances financières qui atteignent presque 8% de leurs trésoreries disponibles.

Après la pandémie, les entreprises augmentent leur soutien social. Ainsi, 50% prêtent moins de 5% à leurs salariés au lieu de 3% avant la crise et 50% autres, prêtent plus de 5% de leurs liquidités. Le prêt moyen, atteigne environ 13% de la trésorerie, contre 8% avant la crise. Cela nous permet de conclure que ces entreprises cherchent en quelques sortes, à promouvoir, à côté de leur propre performance financière, une performance dite sociale interne, à savoir celle recherchée par la seconde partie prenante qui est le salarié.

Conclusion

Parallèlement aux études antérieures, les entreprises familiales, cherchent des valeurs outre que celle financière, telle que la valeur « socio-émotionnelle » Gomez-Mejia et al. (2007). Cette valeur se développe, au travers des considérations psychologiques des familles. De même, nous pouvons avancer que, le cas marocain se caractérise par la présence des entreprises familiales à nomination historique pesante, qui peuvent, chercher à garder leurs réputations. Cela peut être parmi les premières raisons qui expliquent la légère augmentation du soutien social pendant et juste, après cette crise pandémique. Sans oublier le rôle des pouvoirs publiques dans les comportements sociaux des entreprises pendant cette pandémie. Le comportement du pouvoir public dans cette période critique constitue le principal élément dans cette tendance de relation entre actionnariat familial et performance sociale interne. Cela peut s'expliquer par une volonté de l'Etat de maintenir la paie sociale, pendant cette période critique, et non pas par ce que les employeurs, tiennent compte des besoins et des attentes de leurs salariés. Cela nous pousse à mener des études futures dans des périodes où l'effet de certains facteurs comme l'action d'obligation étatique, sur la nature de ces liens, est neutralisée.

Les limites de cette étude sont liées à l'insuffisance de données étalées sur une longue période, à cause de la nouveauté du phénomène. Toutefois ce travail nous a permis de chercher à mesurer le soutien social, via des mesures qui sont utilisées pour la première fois et publiées par les entreprises elles-mêmes dans des états de synthèses certifiés.

Comme implications managériales et scientifiques, nous souhaitons intégrer dans les états financiers annuels, édités par les entreprises, d'autres postes mesurant le caractère social à côté de ceux mesurant le caractère financier, afin de pouvoir juger la performance sociale interne du travail.

Bibliographie

- Allouche J., et Amann B. (1998), « La confiance : une explication des performances des entreprises familiales », Economies et sociétés, vol. 32, 129-154.
- Anderson R. et Reeb D. (2003), « Founding-family ownership and firm performance: evidence from the S&P 500 », Journal of Finance, vol. 58, n° 3, p. 1301-1327.
- Barontini R., et Caprio L.(2006), «The effect of family control on firm value and performance : Evidence from continental Europe.», European Financial Management, vol. 12, n° 5, p. 689-723.
- Barry B. (1975),«The Development of Organisation Structure in the Family Firm », Journal of General Management, vol. 3, n° l, p. 42-60. Becker G.S. [1981], A Treatise on the Family. Harvard University Press.
- Boujjat, W., assili, I.,& M'rabet, R.(2017). l'effet de la relation d'agence sur la politique de dividende:cas des entreprises marocaines cotées.Finance & Finance Internationale.6
- Brown, S., Fakhfakh, F., et Sessions, J.G. (1999). Absenteeism and employee sharing: an empirical analysis based on French panel data, 1981-1991, Industrial and Labor Relations Review, 2, 234-251.
- Buchko, A. (1992). Employee Ownership, Attitudes and Turnover: an Empirical Assessment. Human Relations, 7, 711-733.
- Buchko, A. (1993).The effects of employee ownership on employee attitudes: An integrated causal model and path analysis, Journal of Management Studies, 30, 633-657.
- Cappelletti, L. (2010). Vers un modèle socio-économique de mesure du capital humain?. Revue française de gestion, (8), 139-152.
- Charbonnier-Voirin, A., & Lissillour, M. (2018). La marque employeur comme outil de fidélisation organisationnelle. Recherches en Sciences de Gestion, (2), 97-119.
- Charreaux, G. (1991). Structures de propriété, relation d'agence et performance financière Ownership structures, agency relationship and financial performance. Revue économique, 521-552.
- Claessens S., Djankov S., Fan J. et Lang L. (2002), « Disentangling The Incentive and Entrenchment Effects of Large Shareholdings », Journal of Finance, vol. 57, n° 6, p. 2741–2771.
- Coquelin L., 2004, Des œuvres sociales aux activités sociales et culturelles. La gestion des dépenses sociales des entreprises par les comités d'entreprises, Informations sociales, n° 11:76-85.

- Dambre, R. (2015). La couverture de l'aléa économique par le dirigeant bénéficiaire de stock-options ou d'actions de performance : trois modèles d'encadrement (Hedging by Corporate Executives: Three Regulatory Models). Revue Trimestrielle de Droit Financier, (1/2), 59-66.
- Donckel R., Fröhlich E. (1991), « Are family businesses really different ? European experiences from Stratos », Family Business Review, 4 (2), P. 149-160.
- Eydoux, A., Gomel, B., & Letablier, M. T. (2008). Activités sociales et aménagements temporels [L'action des entreprises en faveur de la conciliation travail-vie familiale de leurs salariés]. Revue des politiques sociales et familiales, 92(1), 9-20.
- Faccio M. et Lang L. (2002), «The Ultimate Ownership of Western European Corporations », Journal of Financial Economics, vol. 65, n° 3, p. 365–395.
- Fakhfakh, F. (2004). The effect of profit sharing and employee share ownership on quits: evidence from a French panel firms, employee participation, firm performance and survival. Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor, Managed Firms, 8,129-147.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). Work and family--allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices. Oxford University Press, USA.
- Gomez-Mejia L. R., Haynes K., Nuñez-Nickel M., Jacobson K. J. L. et Moyano-Fuentes J. (2007), « Socioemotional wealth and business risks in familycontrolled firms: Evidence from Spanish olive oil mills », Administrative Science Quarterly, No. 52, p. 106-137.

1. Greenhaus, J.H. ; Powell, G.N. (2006). « When work and family are allies : a theory of work-family enrichment ». Academy of Management Review, 31, pp. 72-92.

2. Guillot-Soulez, C. (2016). De la remuneration financière à la marque employeur: pratiques, determinants, performance (Doctoral dissertation).

3. Hollandts, X., & Guedri, Z. (2008). Les salariés capitalistes et la performance de l'entreprise. Revue française de gestion, (3), 35-50.

4. Igalens J. (1999), « Satisfaction au travail », in Le Duff R. (sous la dir.), Encyclopédie de la gestion et du management, Editions Dalloz, Paris, 1246-1247.

5. King M.R. et Santor E. (2008), « Family Values: Ownership Structure, Performance and Capital Structure of Canadian Firms », Journal of Banking and Finance, vol. 32, p. 2423–2432.

6. Lapalle, M. (2012). Étude des impacts de la démarche globale de RSE sur les attitudes et comportements des parties prenantes internes et externes de l'organisation : salariés, clients et militants : Le cas d'une entreprise de l'économie sociale : la MAIF (Doctoral dissertation, Université Toulouse 1 Capitole).

- Mard, Y., Marsat, S., & Roux, F. (2014). Structure de l'actionnariat et performance financière de l'entreprise : le cas français. Finance Contrôle Stratégie, (17-4).
- Margaritis D. et Psillaki M. (2010), « Capital Structure, Equity Ownership and Firm Performance », Journal of Banking & Finance, vol. 34, p. 621-632.
- Maury B. (2006), « Family Ownership and Firm Performance: Empirical Evidence from Western European Corporations », Journal of Corporate Finance, vol. 12, p. 321–341.

- Meyssonnier R. et Roger A. (2006), « L'impact du cocooning organisationnel et des opportunités d'emploi sur le lien entre satisfaction au travail et intention de quitter », XVIIème Congrès de l'AGRH, IAE de Lille et Reims Management School, 16 et 17 novembre, Reims.
- Mignonac K. (2004), « Que mesure-t-on réellement lorsque l'on invoque le concept de satisfaction au travail », Revue de Gestion des Ressources Humaines, 53, Juillet Septembre, p.80-92.
- Ollier-Malaterre, A. (2007). Gérer le hors-travail ? Pertinence et efficacité des pratiques d'harmonisation travail-hors-travail, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en France (Doctoral dissertation, Conservatoire national des arts et metiers-CNAM).
- Pailhé, A., & Solaz, A. (2010). L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France: Papers in Political Economy, (41)..
- Poulain-Rehm, T. (2005). L'impact de l'affectation du free cash-flows sur la création de valeur actionnariale : le cas de la politique d'endettement et de dividendes des entreprises françaises cotées. Finance Contrôle Stratégie, 8(4), 205-238.
- Reynolds P. D. (1995), « Family firms in the start up process :Preliminary explorations », Paper presented at the 1995 Annual Meeting of the International Family Business Program Association,Nashville, Tennessee, July 20-22.
- Shleifer A. et Vishny R.W., (1986), « Large Shareholders and Corporate Control », Journal of Political Economy, vol. 94, n° 3, p. 461-488.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. American Sociological Review, 39(4),567-578.
- Wang, D. (2006) Founding family ownership and earnings quality, Journal of Accounting Research, 44(3), pp. 619– 655.