

UNIVERSITE CADI AYYAD  
Faculté des Sciences Juridiques  
Economiques et Sociales, Marrakech



GROUPE DE RECHERCHE  
*Nouvelles Pratiques de Gestion*



## L'impact de la responsabilité sociale des entreprises sur l'implication affective des salariés auprès des entreprises de pêche au Maroc

Laila OUASSAL, Farid CHAOUKI

Groupe Nouvelle pratique de gestion, Université CADI YYAD  
Faculté des Sciences Juridiques  
Economiques et Sociales, Marrakech, MAROC

Laila.ouassal@gmail.com

pchaouki@gmail.com

**Résumé:** Cet article a pour objectif de répondre à la problématique suivante : quel est l'impact de la RSE sur l'implication affective des salariés dans le secteur de pêche au Maroc ?

L'analyse empirique menée sur 234 salariés opérant dans le secteur de pêche, ce travail s'est basé sur deux échelles de mesure de la RSE (IGALENS et TAHRI 2012), et l'implication organisationnelle (Allen et Meyer, 1990). L'étude de la relation entre les deux concepts a mis en évidence une forte corrélation entre la RSE et l'implication affective.

**Mot clé :** Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), gestion des ressources humaines (GRH), comportement et attitude d'implication organisationnelle, l'implication affective, secteur de pêche.

### I. INTRODUCTION

Aujourd'hui, dans un contexte en perpétuelle mutation les ressources humaines constituent les ressources principales de l'entreprise qui permettent de renforcer la position de l'entreprise et d'assurer sa pérennité. Il en va de la responsabilité sociale de l'entreprise, qui se doit d'assurer un milieu de travail convenable pour les employés. Le thème de la

responsabilité sociale des entreprises (RSE) n'est pas nouveau en soi, il a été une zone d'intérêt des chercheurs depuis les travaux de BOWEN(1953). la RSE se définit comme la « responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui : contribue au développement durable y compris la santé et le bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales ; et qui est intégrée dans l'ensemble de l'organisation et est mis en œuvre dans ses relations » (ISO 26000). La RSE, elle, correspond à « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes » (COMMISSION EUROPEENNE, 2002).De même dans le contexte marocain ces dernières années ont vu un nombre croissant d'organisations axées sur les initiatives de la RSE pour diverses raisons. En effet et à l'ère de la COP 22, les entreprises marocaines sont de plus en plus sollicitées pour intégrer des préoccupations à la fois économique, sociale et environnementale dans

leurs pratiques managériales. Cette étude a pour objectif de répondre à la problématique suivante : quel est l'impact de la responsabilité sociale des entreprises sur l'implication affective des salariés dans le secteur de pêche au MAROC ?

L'analyse empirique menée sur 234 salariés opérant dans le secteur de pêche au MAROC, ce travail s'est basé sur deux échelles de mesure l'un de la RSE (igalens et tahri 2012), et l'autre de l'implication organisationnelle (allen et meyer, 1990). Nous avons opté pour la méthode quantitative afin d'explorer le sujet en profondeur. L'étude de la relation entre les deux concepts a mis en évidence une forte corrélation entre la RSE et l'implication affective. Nous pouvons dire, en nous appuyant sur l'approche affective qui suggère que l'engagement correspond au degré d'importance attaché par l'individu à l'activité de travail, et dépend du niveau de satisfaction de ses besoins fondamentaux au travers de la réalisation de cette activité et que les salariés qui perçoivent la RSE engagée par leur entreprise vont se montrer impliqués et récompensent leur entreprise de ses efforts déployés à l'égard de l'ensemble de ses parties prenantes, de l'environnement, de la société civile, etc.

## II. CADRE CONCEPTUEL DE LA RSE ET L'IMPLICATION AFFECTIVE

L'objet de notre recherche est l'étude de la relation entre la perception de la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) sur l'implication affective. Notre cadre théorique se base sur ces deux derniers concepts qui s'inscrivent clairement dans notre questionnement général de la recherche.

### 1-La Responsabilité sociale:

Le concept de la RSE est devenu de plus en plus incontournable pour l'entreprise qui doit être considérée comme une institution sociale, à ce titre, elle est responsable vis-à-vis de tous les autres acteurs de la société.

La notion de la responsabilité sociale de l'entreprise est fondée sur l'idée que les entreprises doivent assumer des responsabilités qui vont au-delà de leur sphère d'activités directe. Du point de vue de l'entreprise, la RSE se traduit par

"L'intégration volontaire de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes"<sup>1</sup>.

#### A-Origine du concept RSE :

Malgré un intérêt académique manifeste pour la responsabilité sociale de l'entreprise, une recherche approfondie dans différentes disciplines sur les fondements épistémologiques et une littérature très abondante tant aux États-Unis, qu'en France ou au Canada il n'y a pas une clarification définitive du concept.

Lorsqu'on s'intéresse à la RSE une remarque peut nous frapper ; c'est qu'il n'y a pas un parallélisme entre la temporalité académique et la société puisque les livres ou les ouvrages traitants cette discipline date de 1950 alors que l'idée même de la RSE a été émergé dans les milieux des affaires et la société dans le début du 19<sup>ème</sup> siècle, autrement il y'a un décalage entre les productions académique et la société.

Une autre remarque plus frappante c'est que malgré que la RSE est une pratique ancienne depuis 1950 aux États unis, à peu près 15 ans en Europe il n'y a pas une définition unique est consensuelle.

Généralement la publication du livre de Bowen<sup>2</sup> en 1953 « Social Responsabilité of the businessman » était le point de départ de la RSE. Cet ouvrage reste jusqu'au aujourd'hui une référence dans le domaine de la RSE.

Devant cet ambiguïté autours un thème aussi important ce que nous a poussé à creuser un peu dans les origines de ce terme pour mieux le comprendre depuis son apparition aux États Unis jusqu'à aujourd'hui selon 3 conceptions en

<sup>1</sup> Livre vert de la Commission européenne sur la responsabilité sociale des entreprises (2001).

<sup>2</sup> Howard Bowen, le père fondateur du concept de RSE

l'occurrence ; une conception fondé sur l'éthique, une conception utilitariste et une conception de soutenabilité.

Pour la première conception qui est fondé sur l'éthique donne une idée sur les facteurs d'émergence de la RSE aux Etats unis, c'est en fait l'accroissement de la taille de l'entreprise industrielle ce qui nécessite de nouvelle pratique de

gestion et de contrôle d'où vient l'apparition de nouvelle notion. Celle-ci est liée à des facteurs tels que l'évolution du système de valeurs de la société américaine (affirmation d'idéaux démocratiques marqués, développement du syndicalisme ouvrier, etc.). Le développement du concept de la RSE s'est effectué simultanément avec un deuxième facteur qui est la séparation entre propriété et Gestion de l'entreprise, cette séparation avait comme objectif de diminuer un peu l'effet des actionnaires sur les dirigeants, les actionnaires sont devenus des êtres comme les autres et l'entreprise est considérée comme une institution appart entière redevable vis-à-vis de la communauté dans son ensemble. Donc à partir de là on peut relier la RSE à la gouvernance.

Cette dichotomie a renforcé la socialisation des dirigeants, les rendant ainsi plus sensibles à la société qui les entoure et aux pressions exercées par elle (Gond et Igalens, 2008).

Un troisième facteur qui a permet le développement du concept de la RSE c'est l'émergence de business school Américain, cet école avait pour objectif de transformer progressivement la figure du dirigeant ce qui a conduit à une responsabilité manageriel qui est considéré à la base de la RSE.

Dernier facteur la crise de 1929, cette terrible crise avec la pression générale à conduit à une perte de confiance dans les entreprises mais avec la mise en place de la RSE elles pouvaient regagner la confiance auprès du peuple américain elles ont gagnait en fait un prestige auprès de ce public, à partir de ce moment là on pouvait parler de l'émergence d'une manière explicite de la RSE. En 1945 on a assisté à une véritable théorie de la RSE ou bien une doctrine

de la RSE plus systématique qui ce base sur la religion et le morale.

De ce fait on peut dire que la conception de l'éthique a un double référentiel religieux et idéaliste (Epstein, 2002). Celle-ci est basée sur l'effort continu, l'honnêteté et l'intégrité comme valeurs indispensables. Selon Pasquero (2005), l'entreprise « éthique », au même titre que l'individu, est celle qui sait assumer son rôle social qui doit être basé sur une certaine loyauté envers les acteurs sociaux auxquels elle doit sa réussite.

Une autre conception utilitariste qui a contribué à l'évolution de la RSE, à travers cette conception on essaie de rendre la RSE plus utile pour l'entreprise. Elle doit participer donc à augmenter la performance économique de l'entreprise. Autrement dit un comportement responsable peut améliorer le profit de l'entreprise, tout en exerçant des actes sociales qui apportent des gains pour l'entreprise.

La RSE comme pratique des affaires, présente pour les entreprises le double avantage de limiter les risques de dérapages, qui peuvent engendrer un coût énorme pour celles-ci (financier et/ou autre) et de les conduire à adopter une démarche pro-active et anticipative sur des plans autres que les plans techniques ou économiques (Pasquero, 2005).

On fait une liaison entre la performance sociale et économique c'est-à-dire que toute activité sociale doit être soumise à un calcul de coût ce qui a conduit à un dépassement de l'éthique et du choix de dirigeant à travers de nouvelles pratiques et de nouveau règlementation encadrant l'entreprise , en bref c'était une période de mise au point, c'est en fait la relation entre le développement durable et sa relation avec la RSE. Plusieurs chercheurs ont essayé de faire la distinction entre les deux ; pour Elizabeth David la RSE renvoie l'idée d'un engagement quotidien de l'entreprise et prend la forme de déclaration de mission et autres chartes d'engagement, en parallèle le développement durable s'inscrit au long terme ou il prend en considération les intérêts des générations futurs donc la RSE est la

contribution des entreprises au développement durable.

Enfin une troisième conception qui se base sur un courant de soutenabilité, dans ce dernier l'entreprise doit contribuer au développement durable, c'est le développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins Marshall R. Scott et Harry P 2005. Ce courant présente une nouvelle conception de la RSE loin de la conception éthique. Cette conception à surtout commencer de se développer après la conférence de la RIO de 1992, les entreprises qui visent la durabilité ne doivent pas seulement chercher des résultats financiers, mais aussi viser 'the triple bottom line' (sociale, environnementale et économique).

### **2-L'implication affective :**

L'implication, ou ce qu'on appelle l'implication organisationnelle, est une notion liée à la gestion des ressources humaines (GRH) qui permet précisément l'étude de la relation individu - organisation. Elle traduit la relation entre la personne et le lieu de son travail, elle exprime un engagement et l'attachement aux valeurs de l'entreprise.

L'implication organisationnelle est constituée de trois dimensions, affective, comportementale et normative. On s'intéresse dans cet article seulement à la dimension affective qui exprime un attachement affectif à l'organisation (Allen et Meyer, 1990).

#### **A- L'approche affective**

L'implication affective est considérée comme la relation affective qui existe entre l'employé et l'organisation qui l'emploi. Un tel comportement est caractérisé par un net désir pour rester dans l'organisation et s'identifier à elle.

De manière générale c'est l'attachement affectif ou émotionnel envers l'organisation tel qu'un individu fortement impliqué, s'identifie, s'engage et prend plaisir à être membre de l'organisation qui l'emploie. Selon Neveu (1993), elle traduit « un état d'esprit que caractérise un processus interne menant

l'individu à s'interroger sur la nature de ses apports avec une organisation donnée ». Buchanan (1974) représente l'implication organisationnelle comme « un attachement affectif aux buts et aux valeurs de l'organisation, à son propre rôle (à son poste) en fonction de ces buts et valeurs, et au succès de l'organisation, en faisant abstraction de sa valeur purement instrumentale ».

Toutefois l'implication affective, peut être s'exprimer par l'attachement émotionnel, l'identification, et l'engagement envers l'organisation. L'individu

L'individu exprime une orientation active et positive envers l'organisation

(Mowday, Porter et Steers, 1982).

D'une manière générale, l'approche affective de l'implication décrit le processus

d'identification psychologique au travail, que le travail soit considéré ou non « comme une contribution à l'estime de soi » (Baba, 1989).

En définitive ces approches vont au-delà de l'aspect rationnel de la relation d'emploi en considérant que les individus s'attachent eux mêmes à l'organisation s'ils perçoivent un investissement de cette dernière envers eux (Steers,1977). Meyer et Allen (1990) dénoncent également le danger de considérer que seule l'implication affective peut conduire à des comportements désirés par l'organisation.

Toutefois l'attachement à l'organisation est profondément ancré dans la sphère des émotions, tel un lien

viscéral (Paille et Yanat, 1999). Cette définition est largement admise :

l'implication organisationnelle affective reflète la force de l'identification du salarié à son entreprise. Cet attachement psychologique est caractérisé par une forte adhésion du salarié dans les buts et les valeurs de l'organisation, une disposition de la personne à agir, à faire des efforts pour l'organisation et un fort désir d'en rester membre (Porter, Steers, Mowday et Boulian, (1974) ; Mowday, Porter et Steers, (1982) ; Mowday, Steers et Porter et, (1979). Elle concerne l'orientation positive envers l'organisation (Stevens, Beyer et Trice, 1978 Meyer et Allen, 1990 ; Mathieu et Zajac, 1990).

### **III LE LIEN ENTRE LA RESPONSABILITE SOCIALE ET L'IMPLICATION AFFECTIVE :**

L'impact de la RSE sur les employés est étudié à partir de plusieurs points de vue. Avant tout, la théorie de l'implication organisationnelle est largement étudiée par Meyer et Allen (1997). Dans leur étude de l'implication des employés dans le milieu de travail, les auteurs ont noté que les employés impliqués présentent plus de possibilités de rester dans l'organisation que les employés non impliqués. Les auteurs offrent trois composantes de l'implication à savoir affective, calculée, et normative.

Selon les auteurs, les employés sont engagés efficacement lorsqu'ils sont impliqués, identifiés et émotionnellement attaché à l'organisation, et ces types d'employés restent dans l'organisation par leur propre désir. Tandis que les employés, avec l'implication calculée sont conscients des coûts liés à l'organisation et ainsi ils restent avec l'organisation par nécessité. Enfin les employés se sentent obligés et devrait rester avec l'organisation s'ils ont un haut niveau d'implication normative.

"L'implication affective, calculée, et normative sont les états psychologiques qui caractérisent la relation de la personne avec l'entité en question et avoir des répercussions sur la décision de rester impliqués avec elle." (Meyer et Allen, 1997, p.93) Margot et al., (2013) mettent en évidence une relation positive entre la théorie de l'implication affective de Meyer et Allen (1997) et les croyances de la RSE. Bien évidemment le respect de soi des employés est renforcé lorsqu'ils perçoivent les pratiques de RSE de leurs organisations de façon positive, donc leur implication affective à l'organisation se développe encore plus forte.

Selon Bhattacharya et Korschun (2012), les pratiques de la RSE sont plus efficaces lorsque les employés sont impliqués dans le processus de planification, de conception et d'application de la RSE initiatives tandis que les employeurs agissent comme facilitateurs. Les employés connaissent leurs besoins mieux, donc lorsqu'ils sont impliqués dans de tels processus, les

employés sont susceptibles de produire eux même les pratiques de la RSE.

Selon Eisenberger et al. 1986, la théorie du soutien organisationnel stipule que les salariés ont tendance à attribuer des caractéristiques humaines à leur entreprise, ce qui encourage le développement de la perception du soutien chez eux.

Le soutien organisationnel perçu (SOP) est la mesure dans laquelle les employés croient que leur organisation valorise leurs contributions et se soucie de leur bien-être et répond à des besoins socio-affectifs.

Le SOP est généralement considérée comme la contribution de l'organisation à une réciprocité dynamique positive avec les employés, car les employés ont tendance à mieux rendre les pareilles récompenses reçues et un traitement favorable. Cette idée a fleuri de Eisenberger et la théorie de soutien organisationnel de Rhoades.

C'est vrai que l'ensemble des ressources matérielles et immatérielles offertes par l'entreprise à son personnel pousse les salariés à renforcer leur croyance, mais aussi plusieurs recherches ont montré un impact positif de la mise en place des pratiques de ressources humaines par l'entreprise sur le SOP (Wayne et al, 1997 ; Whitener, 2001). Dans ce sens Allen et al., 2003 proclament que lorsqu'une organisation adopte des pratiques RH , elle offre à ses salariés des conditions favorables au travail à savoir la sécurité d'emploi, la formation, l'autonomie au travail, et les opportunités de carrière ce qui conduit à une perception plus importante du soutien organisationnel de la part des salariés.

Selon Rhoades et Eisenbergher, 2002 le SOP permet de produire chez l'individu un sentiment d'obligation qui le pousse à se comporter suivant les intérêts de son entreprise et renforce la croyance de l'individu que ses efforts sont reconnus par son entreprise. Ces deux sentiments expliquent le lien qui existe entre le soutien perçu de l'organisation et l'engagement du salarié envers son entreprise. Le soutien organisationnel est un concept d'implication : **l'implication de l'organisation envers ses**

**salariés** et En se basant sur la norme de réciprocité : **l'implication des salariés envers son organisations**. Le support organisationnel perçu pourra être un antécédent majeur de l'implication organisationnelle.

Le soutien organisationnel perçu est donc positivement corrélé à la satisfaction au travail et à l'implication organisationnelle (Allen et Meyer, 1990) et plus particulièrement à sa dimension affective.

A la fin de cet analyse théorique, et pour répondre à notre question centrale de la recherche :

**Quel est l'impact de la responsabilité sociale des Entreprises sur l'implication affective des salariés dans les entreprises de pêche ?**

Nous postulons d'après la théorie l'hypothèse suivantes :

**Hypothèse 1:** La perception de la RSE par les salariés influence positivement leurs implications affectives

**IV-La recherche quantitative :**

**1-Déroulement de la recherche :**

**A- La population :**

On a choisit d'opérationnaliser notre problématique sur 234 salariés travaillant dans l'activité de la pêche au niveau de Safi-Marrakech au MAROC , du fait que cet activité occupe une place importante sur le plan de l'industrie notamment celui de la conserve avec 19 unités, soit 45% du tissu national. La ville de Safi abrite 13 autres unités se rapportant à l'activité de la pêche dont 6 spécialisées dans le frais et 4 dans le congelé. Avec un chiffre d'affaires dégagé par ces unités avoisine un milliard de DH avec 10.000 emplois.

**B-L'élaboration du questionnaire :**

**Pour répondre à notre problématique on utilise des échelles de mesures préétablie de la littérature,** Le questionnaire établi comprend deux parties : La première est relative à la RSE et qui a été mesurée par l'échelle proposée par Igalens et Tahri (2012) qui contient 9 items sur l'échelle de Likert en 5 points (1 Fortement en désaccord et 5 pour tout

à fait d'accord).La deuxième concerne l'implication affective, a été mesuré par l'échelle de Meyer, Allen, Smith (1993),cet instrument de mesure comprend 6 items. Les modalités de réponse sont formatées en échelons à cinq points (1 Fortement en désaccord et 5 pour tout à fait d'accord). Le questionnaire a été administré auprès de 234 salariés et sa durée était de 5 à 15 minutes.

**C-Le pré-test du questionnaire :**

Un pré-test a été réalisé pour mettre à l'épreuve la forme de questions, leur ordonnancement et vérifier la compréhension des répondants ainsi que la pertinence des modalités de réponses proposées.

Nous avons effectué un pré-test de 15 questionnaire administré en face à face afin de permettre également le recueil de leurs réactions non verbale afin d'établir la version finale.

**D-L'administration du questionnaire :**

La méthode de l'administration utilisée est le face à face, et la collecte des données a été faite auprès 234 salariés. La collecte de la donnée a pris le mois de février et s'est déroulée dans des grandes entreprises de pêche de la région Safi – Marrakech

Le tableau suivant récapitule les échelles de mesures des différentes variables de la recherche.

**Tableau 1 : Le tableau récapitulatif des échelles de mesures des variables de la recherche**

Type de variable			Nombre d'items	Source
Variable indépendante	RSE perçue par les salariés	Economique	3	Igalens et Najoua Tahri (2010)
		Ecologique	3	
		Sociale	3	
Variable dépendante	Implication	Affective	6	Allen et Meyer (1996)

### E-Le profil des répondants

Dans notre échantillon, nous avons obtenu une répartition déséquilibrée de la population qui se compose de 96,58% femmes et 3,41% hommes. Par ailleurs, nous avons constaté que la population dominée est plutôt jeune appartenant à l'intervalle [25-34 ans] avec un pourcentage de 28,5 %, suivie par la classe d'âge [35-44 ans] avec 18,5 % ensuite ceux qui appartiennent à la classe d'âge [45-54 ans] avec 17,2 % puis les moins de 25 ans représentant 15,9 % et enfin la population vieille représente un pourcentage faible de 6 %. La population étudiée est dominée par les femmes du fait qu'il y a une forte implication de la femme dans les activités de pêche pour des raisons culturelles, niveau éducatif, profit...

### *2-Les méthodes de traitement des données*

#### *A-Analyse et interprétation des résultats de l'étude*

Dans le cadre de notre traitement, nous avons eu recours à plusieurs techniques d'analyse de données à savoir l'analyse des composantes principales, le test de fiabilité (Alpha de Cronbach) et enfin la régression linéaire simple. L'analyse des résultats a été conduite à travers le logiciel SPSS-AMOS. Nous allons présenter et interpréter donc les principaux résultats obtenus.

### Purification et fiabilité des échelles de mesures

D'abord, nous étudions la validité interne des échelles de mesures utilisées dans notre travail de recherche. D'après Evrard, Pras et Roux (2003) l'analyse factorielle des données multi variées est la méthode la plus utilisée. Cette méthode présente l'avantage de décrire les relations existantes entre plusieurs variables simultanément, et de réduire le nombre initial des variables en quelques composantes

principales, afin de vérifier l'unidimensionalité ou la multidimensionalité de l'échelle de mesure. Pour ce faire, nous avons eu recours à une analyse en composantes principales pour identifier le nombre des facteurs principaux à retenir et qui doivent restituer plus que 50% de la variance totale. Aussi, nous avons choisi le critère de sélection de Kaiser qui retient les vecteurs dont les VP >1. Dans nos résultats, on a réduit mes les items de la composante RSE en 7 pour présenter une bonne qualité de représentation supérieure à 0,5, aussi 4 items au lieu de 6 pour l'implication affective.

Tableau 2 : Purification et fiabilité de l'échelle de mesure de la RSE

#### ❖ Echelle de la RSE perçue

Matrice des composantes après rotation<sup>a</sup>

	Composante		
	1	2	3
IMP4: Coopère durablement avec ses fournisseurs		,766	
IMP5: Garantit à ses clients la sécurité des produits ou des services		,722	
IMP6: Gère ses consommations d'énergie			,908
IMP8: Donne la priorité aux énergies renouvelables	,771		
IMP9: Intègre des jeunes issus des quartiers dits «sensibles»	,733		
IMP10: Met en œuvre une politique de diversité (des sexes et d'origines ethniques)	,690		
IMP11: S'engage dans l'aide aux plus démunis (pauvreté, alphabétisme)	,526		

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

a. La rotation a convergé en 5 itérations.

Tableau 3 : Purification et fiabilité de l'échelle

« RSE »

Variance expliquée %	<b>64,88</b>
KMO	<b>0,64</b>
Bartlett Sig	<b>113,40</b>
	<b>0,000</b>

Alpha de Cronbach	0,72
-------------------	------

L'indice de KMO égale à 0,64 valeur supérieur à 0,5 il est considéré comme satisfaisant. Le test de sphéricité de Bratlett est statistiquement significatif puisque la probabilité d'obtenir. La valeur du test est inférieure à 5% et par conséquent les corrélations sont différentes de 0. Ceci signifie une bonne qualité de représentation qui est supérieure à 0.5 dans tous les cas. Les résultats de la variance totale expliquée montrent qu'une seule composante ayant un pourcentage cumulé de 72% supérieur à 50%. Toutefois, La vérification de la fiabilité de l'échelle de la dimension « RSE » par l'Alpha de Cronbach, donne une valeur égale à  $\alpha = 0.72$ . Cette valeur est considérée comme satisfaisante et valide une bonne cohérence interne.

L'Alpha de Cronbach est le coefficient le plus utilisé pour mesurer la fiabilité et estimer la cohérence interne du construit (Evard, Pras et Roux, 2003), ces derniers avancent que plus l'Alpha de Cronbach se rapproche de 1 plus l'échelle de mesure présente une bonne cohérence interne, par contre si le coefficient se rapproche de 0 plus la cohérence interne de l'échelle est faible.

Tableau 4: Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	n analyse	N manquantes
À mon avis, j'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à mon organisation	4,9060	,4811	234	0
À mon avis, Mon organisation représente beaucoup pour moi	4,9573	,3181	234	0
À mon avis, je suis fier d'appartenir à cette organisation.	4,9571	,3043	234	1
À mon avis, je ne me sens pas affectivement attaché à mon organisation.	1,1330	,6773	234	1
À mon avis, je n'ai pas le sentiment de " faire partie de la famille " dans mon organisation.	1,1923	,7925	234	0
À mon avis, je ressens	4,9615	,3118	234	0

vraiment les problèmes de mon organisation comme si c'était les miens				
---	--	--	--	--

Pour chaque variable, les valeurs manquantes sont remplacées par la moyenne des variables.

Tableau5 :Indice KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		,647
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approché	1114,668
	ddl	15
	Signification	,000

L'indice KMO de 0,64 est important, il nous indique que les corrélations entre les items sont de bonne qualité. Ensuite, le résultat du test de sphéricité de bartlett est significatif ( $p < 0,0005$ ). Les corrélations ne sont pas toutes égales à zéro nous pouvons donc poursuivre l'analyse.

Nous devons ensuite choisir le nombre de facteurs à extraire. Pour cela, nous analysons le tableau de la variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Somme des carrés pour la rotation		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	3,272	54,533	54,533	2,623	43,710	43,710
2	1,236	20,596	75,129	1,885	31,419	75,129
3	,634	10,563	85,692			
4	,572	9,529	95,222			
5	,268	4,469	99,690			
6	,032	,310	100,000			

En regardant la deuxième colonne, nous constatons que deux facteurs ont une valeur propre plus élevée que 1, nous les conservons pour l'analyse. Seules les deux composantes permettent d'expliquer 75,129% de la variance totale.

Test du lien entre RSE perçue et l'implication affective

Dépendent variable : Affective				
Included observations: 232				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
RSE perçue	0.370480	0.056136	6.599641	0.0000
C	0.022328	0.055449	0.402672	0.6876
R-squared	0.159219	Mean dependent var		0.026122
Adjusted R-squared	0.155564	S.D. dependent var		0.919032
S.E. of regression	0.844528	Akaike info criterion		2.508505
Sum squared resid	164.0422	Schwarz criterion		2.538218
Log likelihood	-288.9866	Hannan-Quinn criter.		2.520488
F-statistic	43.55527	Durbin-Watson stat		1.915342
Prob(F-statistic)	0.000000			

D'après ce tableau nous remarquons que la signification bilatérale entre l'IA et la RSE est inférieure à 0,05 il existe donc un lien significatif entre les deux variables c'est-à-dire qu'il y a une dépendance entre les deux variables. La corrélation s'élève à 0,370 avec un risque d'erreur de 0,056. Ce qui nous permet de constater que l'hypothèse suivante : la perception de la RSE par les salariés influence positivement leurs implications affectives est confirmée.

**Conclusion :**

A l'issue de cette investigation, nous avons apporté un intérêt sur le plan théorique et managérial.

Tout d'abord, cette recherche a permis de s'aligner sur certaines études validées dans des recherches antérieures. Dans les recherches en gestion, les chercheurs ont toujours confirmé la relation entre la RSE perçue et l'implication affective (Pratt 1998 Gond El-akremi Igalens .Swaen. Kim et al 2010 ...)

Pour conclure l'hypothèse de recherche posée a été vérifiée : Une politique de responsabilité sociétale efficace et bien perçue par les salariés impacte positivement et considérablement leur implication affective envers l'entreprise selon une échelle de Meyer et Allen (1990) et celle de Igalens et tahri 2012. On peut aussi dire que la perception de la RSE par les salariés, exerce une influence remarquable sur les attitudes, notamment sur le soutien porté par l'organisation, le sentiment de justice et de l'identification ce qui facilitent en ce sens l'attachement affectif des salariés à leur entreprise. L'entreprise et les employés sont donc tous, deux bénéficiaires d'une bonne politique RSE. On peut dire aussi que les entreprises de pêches sont intéressés par le développement durable en raison de sa valeur ajoutée et de sa profitabilité potentielles (réponse aux demandes des consommateurs, réduction des coûts, et amélioration de l'image); ainsi que Les responsables de la société sont conscients de l'importance des pratiques sociales et environnementales dans le développement de la compétitivité de l'entreprise, mais la priorité à la pérennité économique et le manque de soutien public constituent les principales contraintes de la démarche de développement durable et la Responsabilité sociale .

REFERENCES

[1] ALLEN N.J. et MEYER J.P. (1990), « The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organisation », *Journal of Occupational Psychology*.

- [2] ALLEN N.J. et MEYER J.P. (1993), « Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effects ? », *Journal of Business Research*.
- [3] ARANYA N. et al. (1982), «Accountant's Job Satisfaction : a Path Analysis », *Accounting, Organizations and Society*, n° 7.
- [4] CARROLL, A.B. et SHABANA, K.M. The business case for Corporate Social Responsibility: A review for concepts, Research and practices. *International Journal of Management Reviews*, 2010,
- [5] CHAOUKI, F.; IGALENS, J. La relation entre les pratiques de gestion des ressources humaines et l'implication organisationnelle, Une étude auprès des salariés des entreprises marocaines. In: YANAT, Z. et SCOUARNEC, A. (éd.), *Perspectives sur la GRH au Maghreb, Algérie –Maroc- Tunisie*. Vuibert, 2005.
- [6] CHAOUKI, F.; IGALENS, J. La RSE au MAROC, 2017.
- [7] CHARLES-PAUVERS, B. et COMMEIRAS, N. L'implication, le concept. In: NEVEU, J.P.
- [8] COMMEIRAS, N. L'implication, facteur d'implication organisationnelle, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Montpellier 2, IAE de Montpellier, 1994.
- [9] CONLON, E.J. et GALLARGHER, D.G. Commitment to employer and union: effects of membership status. *Academy of Management Journal*, 1987, vol 30.
- [10] COOK, J. et WALL, T. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 1980,
- [11] HILDEBRANDT L; & TEMME D. (2006) : *Formative Measurement Models in Covariance Structure Analysis: Specification and Identification – discussion paper 2006 – Berlin ; Humboldt-Universität*
- [12] HILL, C., & MATUSIK, S. (1998) : The utilization of contingent work, knowledge creation and competitive advantage - . *Academy of Management Review*.
- [13] HILLAGE, J. AND E. POLLARD (1998) : *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, DFEE report 85. London: Department for Education and Employment.
- [14] HINKIN T.M. (1995) A review of scale development practices in the study of organizations – *Journal of management studies* vol 21
- [15] HIPPEL S (2001). : Contingent work in the late 1990's – *Monthly labor review* –
- [16] HIRSCHFELD R. & FEIDL H. (2000) : Work centrality and work alienation : distinct aspects of a general commitment to work – *Journal of organization behaviour* – vol 27 n° 7-
- [17] HOFF T.J. (2001) Exploring Dual Commitment Among Physician Executives in Managed Care., *Journal of Healthcare Management*, , Vol. 46
- [18] HOLDEN, R. R., & FEKKEN, G. C. (1990). Structured psychopathological test item characteristics and validity. *Psychological Assessment - Journal of Consulting and Clinical Psychology*.
- [19] HOMANS G.C. (1958), “Social behavior as exchange”, *American journal of sociology*, n°63.
- [20] HOUSEMAN, S. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Employer Survey. *Industrial and Labor Relations Review*.
- [21] HOUSER, R., & ODA, E. A. (1990). The perceived employability scale. Honolulu, HI: University of Hawaii, Department of Counselor Education
- [22] HREBINIAK L.G. & ALUTTO J.A. (1972) : personal and role-related factors in the development of organizational commitment – *Administrative science quarterly* – vol 18.
- [23] IGALENS Jacques, « La responsabilité sociale des entreprise : défis, risques, nouvelles pratiques » (2012)
- [24] SOBCZAK André & MINVIELLE Nicolas (2011), « Responsabilité globale : Manager le développement durable et la responsabilité sociale de l'entreprise », Vuibert.