

La Responsabilité Sociale des entreprises au Maroc: Cas d'une entreprise exportatrice certifiée GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP)

Corporate Social Responsibility in Morocco: Case of a GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP) certified exporting company

EL HARRANE Mohamed Charif

Enseignant chercheur en économie et gestion
EMAA BUSINESS SCHOOL, Agadir
EMAA Research Center (ERC)
Medcharif.elharrane@gmail.com

JAIDA Charaf Eddine

Doctorant en économie et gestion
Laboratoire d'Etudes et Recherches en Economie et Gestion (LEREG)
Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales Agadir
Université Ibn Zohr Agadir Maroc
ch.jaida@gmail.com

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

Date de soumission : 3/04/2022

Date d'acceptation : 10/05/2022

Pour citer cet article :

El HARRANE. M C et al. (2022) « La Responsabilité Sociale des entreprises au Maroc: Cas d'une entreprise exportatrice certifiée GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP) », Revue Internationale des Sciences de Gestion «Volume 5 : Numéro 2» pp : 1031 - 1046

Résumé

Le Maroc étant un pays exportateur, se doit d'appliquer des normes internationales vis-à-vis des clients étrangers, qui exigent le respect des lois internationales en vigueur, en matière de responsabilité sociale, à travers l'adoption d'une panoplie de normes à fort essence et ultimatum social. Parmi lesdites normes à fort caractère social nous allons citer la norme GLOBALG.A. P (GRASP), qui aborde les aspects spécifiques de la santé, de la sécurité et du bien-être des travailleurs.

Ce travail a pour objectif d'étudier l'application des exigences de la norme GRASP dans une entreprise exportatrice de la région Souss Massa, et plus précisément les trois principes suivants : Les représentants du personnel, l'existence des contrats de travail des salariés et finalement, si l'entreprise dispose d'un système d'enregistrement du temps de travail de ces derniers.

Cette étude de nature qualitative démontre que l'application des normes sociales représentent en soit une contrainte qui engendre d'une part, pour les dirigeants des entreprises exportatrices plus de charges, mais d'autre part un sentiment d'appartenance et de sécurité pour les salariés ainsi qu'une opportunité pour s'ouvrir sur une multitude de marchés internationaux.

Mots clés : Région Souss Massa ; Responsabilité sociale de l'entreprise ; La norme GRASP ; Entreprise exportatrice ; Pratiques sociales.

Abstract

Morocco, being an exporting country, must apply international standards vis-à-vis foreign customers, which require compliance with international laws in force, in terms of social responsibility, through the adoption of a panoply of standards with strong essence and social ultimatum. Among the said standards with a strong social character, we will cite the GLOBALG.A standard. P (GRASP).

This work aims to study the application of the requirements of the GRASP standard in an exporting company in the Souss Massa region, and more specifically the following three principles: The staff representatives, the existence of employment contracts of employees and finally, if the company has a system for recording the working time of the latter.

This qualitative study shows that the application of social standards represents in itself a constraint which generates on the one hand, for the managers of exporting companies more burdens, but on the other hand a feeling of belonging and security for the employees as well as an opportunity to open up to a multitude of international markets.

Keywords: Souss-Massa region; Social responsibility of the business; The GRASP standard; Exporting company; Social practices.

Introduction

Depuis la seconde guerre mondiale notre planète a vécu beaucoup de changements et cela est dû à la propagation industrielle, dès les trente glorieuses jusqu'à l'extension des firmes multinationales. Malheureusement ça ne nous a pas apporté que du positif, mais elle nous a causé beaucoup des externalités négatives que ça soit sur le niveau social économique ou environnemental.

Dans ce cadre viens le rôle de la responsabilité sociale des entreprises qui est un concept basé sur la préoccupation volontaire des entreprises des aspects sociaux, économiques et environnementaux dans ses politiques et activités.

L'agro-industrie travaille de plus en plus sur une démarche RSE, soit par la demande des clients, soit simplement par les convictions de la société civile (TAIBI et BENABDELHADI, 2022). Ce qui a poussé notre curiosité a analysé les entreprises certifiées GLOBAL GAP (GRASP), qui opèrent dans l'export des fruits et légumes et l'avantage que procure cette norme en vue du respect des principes de la responsabilité sociale des entreprises et par rapport à la législation en vigueur que ça soit sur le côté sociale que sur le coté de performance au niveau de l'entreprise.

Notre article s'articule autour de la problématique suivante : « *Comment la certification GLOBAL GAP (GRASP), à travers les exigences concernant l'existence de représentant des salariés et l'existence des contrats de travail, peut-elle encourager l'engagement des entreprises exportatrices a respecté les principes de la certification RSE ? Comment ce respect se matérialise sous-forme d'implication de salariés ?* ».

Notre travail se compose de trois grandes parties, la première partie traite la revue de la littérature concernant la RSE et la norme GLOBAL GAP (GRASP), avec les différents axes et principes de la responsabilité sociale des entreprises, puis la présentation des exigences et points de contrôles de ladite norme. La deuxième partie quant à elle comporte la méthodologie choisie pour répondre à notre problématique, ainsi que notre échantillon et les différents axes aborder dans le guide d'entretien. Finalement, la troisième partie qui sera basée sur la présentation, l'analyse et la discussion des résultats obtenue par l'entretien au près du dirigeant d'une entreprise exportatrice de la région Souss Massa.

1. Revue de la littérature

1.1 La responsabilité sociale des entreprises

Aujourd'hui, nous discutons de plus en plus du concept de responsabilité sociale des entreprises. Mais quelle est son origine ? Il existe plusieurs versions qui décrivent l'arrivée de la RSE, et comme nous le savons aujourd'hui, il est courant de trouver certains mouvements et tendances qui sont considérés comme les fondateurs de la RSE. Le terme RSE est apparu pour la première fois dans la littérature d'entreprise dans les années 1960. (Social Responsibilities of the Businessman de H. Bowen en 1953, et The Responsible Corporation par G Goyder en 1961).

La responsabilité sociale des entreprises trouve son origine au XIX^{ème} siècle. À l'époque, certains dirigeants se comportent déjà de façon « socialement responsable » envers leurs salariés, en mettant à leur disposition de divers avantages sociaux. Jusqu'au début des années 1970, les entreprises ne se préoccupent que de leur performance économique. La satisfaction des actionnaires est leur priorité. L'économiste Milton Friedman rapporte, d'ailleurs, qu'il est dangereux pour une entreprise de se préoccuper d'autre chose que de la performance financière et de la recherche de profits pour les actionnaires.

Aujourd'hui, la société attend des entreprises des performances économiques, mais également un engagement social, envers les salariés. Les entreprises sont censées rendre des comptes sur leurs activités, leur mode de fonctionnement, leurs conditions de travail et l'impact de leurs activités sur l'environnement.

Dans l'approche traditionnelle de la performance, la responsabilité des entreprises était uniquement basée sur la génération des profits, sans accordé aucune importance aux principes sociaux et à l'avantage que peut gagner l'entreprise à partir de valorisation des salariés. (Parsons, 1994)

Aujourd'hui, cette conception est obsolète. Ainsi, l'entreprise doit non seulement générer des profits pour ses actionnaires, mais aussi considérer le fait que ses activités ont un impact positif ou négatif sur la qualité de vie de ses employés et des communautés dans lesquelles elle évolue. (Trebucq, 2004)

La Responsabilité sociétale et environnementale, aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est définie par la commission européenne comme « *l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes* ». Une entreprise engagée dans la

démarche RSE va donc tendre à avoir un impact positif sur la société, tant d'un point de vue social avec de meilleures conditions de travail pour chacun, que d'un point de vue environnemental.

Les démarches de responsabilité sociale des entreprises se traduisent par l'engagement des agents économiques en faveur du développement durable. La RSE repose sur trois piliers :

- ***La responsabilité économique*** : Par la qualité de service, le soutien aux producteurs et fournisseurs locaux, la transparence et le paiement des factures dans les délais.
- ***La responsabilité sociale*** : En recommandant la diversité et l'égalité des chances, en garantissant la santé et la sécurité des employés, en exerçant les droits des travailleurs et en coopérant équitablement avec les producteurs du monde entier.
- ***La responsabilité environnementale*** : En réduisant les émissions de CO₂ de ses activités, en utilisant les ressources de manière responsable, en réduisant les déchets de l'entreprise et en sensibilisant les collaborateurs aux enjeux environnementaux.

La stratégie RSE d'une entreprise vise à valider la performance globale sous trois angles : économique, social et environnemental. La norme ISO 26000 a construit cette démarche depuis fin 2010. Elle représente la première norme internationale de responsabilité sociale des entreprises en définissant de manière claire et consensuelle les termes de développement durable et de responsabilité sociale. Cette norme internationale offre aux entreprises une structure leur permettant de mettre en œuvre des stratégies RSE complètes, solides et ambitieuses. La norme ISO 26000 s'applique à la RSE et à la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). La norme ISO 26000 constitue une démarche RSE centrée sur sept questions clés considérées comme des piliers :

Figure 1 : Norme RSE



Source : Label RSE

➤ ***La gouvernance de l'organisation, pilier central de cette structure :***

Une réflexion responsable en matière de gouvernance d'entreprise consiste à s'assurer qu'une entreprise intègre la RSE dans sa stratégie globale et veille à ce que les politiques de RSE soient appliquées à tous les niveaux de l'entreprise. Toutes les actions, comme toutes les décisions, doivent être conformes à la RSE. Les employés doivent être leurs ambassadeurs.

➤ ***Les droits humains :***

En appliquant le droit du travail, nous respectons non seulement la vie privée de nos collaborateurs, mais portons également une attention particulière à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances.

➤ ***Les relations et conditions de travail :***

En associant les représentants du personnel à tous les projets de l'entreprise et en respectant la législation du travail pour instaurer un dialogue social de qualité.

➤ ***L'environnement :***

En réduisant l'impact environnemental de l'entreprise, tant dans le fonctionnement que la gestion de l'entreprise, la gouvernance et les choix de partenariat. La gérance de l'environnement comprend la réduction et la séparation des déchets, la réparation et l'entretien des équipements, l'utilisation de transports à faible émission de carbone, la conversion des processus pour conserver les ressources et la réduction de « l'impact carbone ».

➤ ***Les bonnes pratiques des affaires :***

En mettant en œuvre la Charte éthique, en la diffusant auprès des collaborateurs et en la partageant avec les prestataires et fournisseurs. Les relations commerciales doivent être

équitables et formalisées par des traités qui garantissent le respect des droits et obligations de chaque partie sur une base bilatérale.

➤ ***La protection des consommateurs :***

Nous respectons les consommateurs pour instaurer la confiance entre notre entreprise et nos clients. Cet aspect signifie le plus haut niveau de transparence pour le consommateur.

➤ ***La contribution au développement local :***

Il s'agit notamment de promouvoir le développement local grâce à des partenariats avec des fournisseurs, des producteurs et des prestataires de services locaux, et en embauchant des personnes locales.

1.2 La Norme Global GAP (GRASP)

La norme Global GAP est née en 1997 en tant qu'initiative de vente au détail en réponse aux préoccupations croissantes des consommateurs concernant la sécurité alimentaire, les normes environnementales et les normes du travail. Il a été développé principalement pour donner aux consommateurs l'assurance que la production agricole est réalisée d'une manière qui minimise les effets nocifs de l'agriculture sur l'environnement, réduit l'utilisation de produits chimiques et garantit une production responsable.

GRASP se compose d'exigences normalisées liées à la représentation des employés, au travail des enfants, aux contrats, aux heures de travail, aux salaires, aux droits de l'homme, aux procédures de réclamation, à l'accès à l'éducation, à « l'interdiction de la discrimination » et à la protection sociale.

GRASP est conçu pour fournir des informations sur le niveau de risque auquel sont confrontés les fabricants en ce qui concerne les meilleures pratiques et les objectifs de la catégorie Responsabilité sociale. Conçu pour compléter GLOBAL G.A.P. Il offre aux fabricants la possibilité de se concentrer sur l'amélioration et le progrès continu plutôt que sur le respect des critères de réussite / d'échec.

GRASP contient 12 exigences dont 11 points de contrôle et une recommandation. Ci-dessous quelques exemples des exigences de ce module :

- Les heures de travail et les pauses documentées dans les temps enregistrés respectent-elles la législation en vigueur ou les conventions collectives ?
- Des documents indiquent-ils qu'aucune personne mineure n'est employée sur l'exploitation agricole ?

- Y-a-il au moins un salarié, ou une commission du personnel, pour représenter les intérêts du personnel auprès de la direction ?

Il existe une classification générale pour la conformité de chaque point de contrôle :

- Entièrement conforme
- Conforme, quelques améliorations nécessaires
- Non conforme, mais en voie de réalisation
- Non conforme,
- Non applicable.

Ce qui nous converge vers l'ébauche de répondre à notre problème :

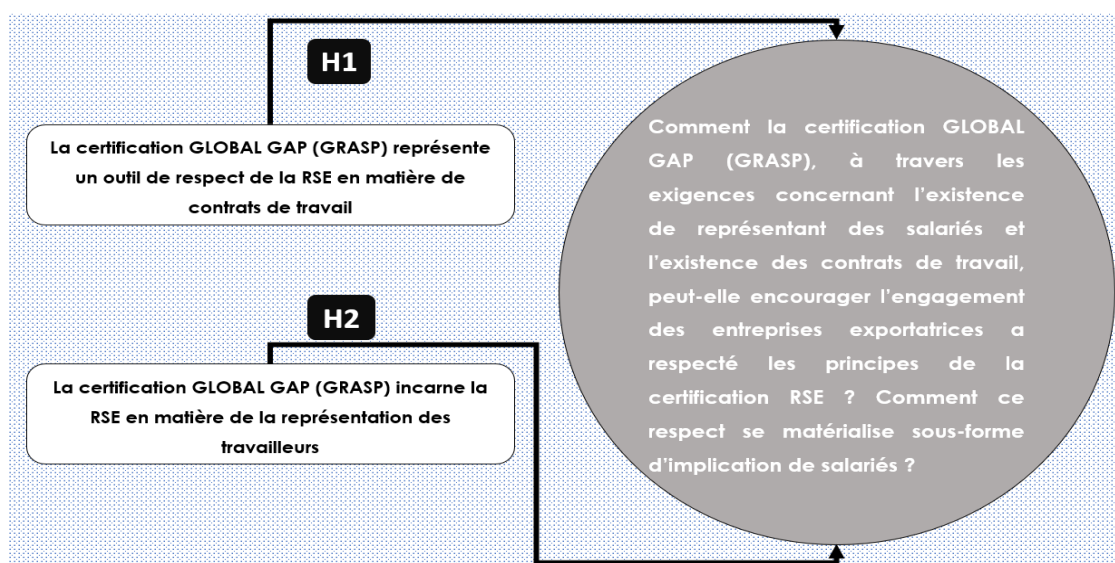
« Comment la certification GLOBAL GAP (GRASP), à travers les exigences concernant l'existence de représentant des salariés et l'existence des contrats de travail, peut-elle encourager l'engagement des entreprises exportatrices a respecté les principes de la certification RSE ? Comment ce respect se matérialise sous-forme d'implication de salariés ?

Notre problème se décompose en deux principales hypothèses :

H1 : « La certification GLOBAL GAP (GRASP) représenterait un outil de respect de la RSE en matière de contrats de travail. »

H2 : « La certification GLOBAL GAP (GRASP) incarnerait la RSE en matière de la représentation des travailleurs. »

Figure 2 : Problème et hypothèses de recherche



Source : Par nos soins

2. Méthodologie de recherche

2.1 Positionnement et choix méthodologique

L'objectif principale de ce travail est de définir la relation entre la certification Global GAP (GRASP) et l'opportunité de s'ouvrir sur de potentiels nouveaux marchés d'export pour l'entreprise d'une part, et l'impact qu'a cette norme sur l'engagement des salariés, l'augmentation de la productivité, ainsi que la stabilité des ouvriers d'une autre part.

Ceci fait ressortir notre problématique qui peut être rédigée de la manière suivante : « Comment la certification GLOBAL GAP (GRASP), à travers les exigences concernant l'existence de représentant des salariés et l'existence des contrats de travail, peut-elle encourager l'engagement des entreprises exportatrices à respecter les principes de la certification RSE ? Comment ce respect se matérialise sous forme d'implication de salariés ? ». Ce qui permet de définir les hypothèses suivantes :

H1 : « La certification GLOBAL GAP (GRASP) représenterait un outil de respect de la RSE en matière de contrats de travail. »

H2 : « La certification GLOBAL GAP (GRASP) incarnerait la RSE en matière de la représentation des travailleurs. »

Dans le dessein de répondre à nos hypothèses, nous avons opté pour l'adoption d'une approche qualitative à base d'un entretien semi-directif, adressé au dirigeant de l'entreprise « A », cette dernière représente une entreprise exportatrice de la région Souss Massa, avec comme principale activité l'export des différentes variantes de tomates vers plusieurs pays d'Europe.

Le choix de l'étude qualitative peut se justifier par plusieurs points, à savoir que premièrement cette dernière est destinée à un public limité comme dans notre cas une seule entreprise sera sujet de notre recherche. Deuxièmement, l'objectif est d'apprécier la perception qu'a la certification sur l'image de l'entreprise et de faire ressortir les effets qu'engendre la certification vis à vis des salariés. Puisque l'activité la plus dominante au sein de la région Souss Massa est l'agriculture, les informations et données sont facilement accessibles.

Notre entretien dispose de deux axes relatifs aux questions concernant la certification, le tableau ci-dessus détaille les axes :

Tableau 1 : Composition du guide de l'entretien

Axes	Details
Axe 1 : La RSE en matière de « Contrats de travail »	Déclaration CNSS
	Formations des salariés
	La rémunération des travailleurs
Axe 2 : La RSE en matière de « Représentants des salariés »	Représentants des salariés
	Boîte à réclamations

Source : Par nos soins

3. Présentation, analyse et discussion des résultats

3.1 Présentation et analyse des résultats

Afin de faire ressortir l'importance qu'a la certification GLOBAL GAP (GRASP) sur les entreprises agricoles, nous avons élaboré un guide d'entretien avec plusieurs questions divisé en deux axes. Le premier axe porte sur l'existence des contrats de travail, avec les déclarations CNSS ainsi que les formations des ouvriers et finalement le détail de la rémunération des salariés selon le travail fournis.

Le deuxième axe, quant à lui fait référence aux représentants des salariés avec l'existence d'une boîte à réclamations « anonyme » pour les salariés.

3.1.1. Questions relatives au premier axe : « Les contrats de travail »

Suite à l'entretien que nous avons eu avec le dirigeant de l'entreprise « A », concernant le premier Axe, nous avons reçu la réponse suivante :

Le dirigeant de l'entreprise « A » stipule que : « Nous sommes une entreprise connue sur la région comme étant un des plus grands exportateurs de tomates vers l'Europe depuis plus de 13 ans, ce qui nous permet d'avoir une visibilité sur le marché et par rapport aux autres concurrents. L'entreprise étant une structure qui a su survivre sur le marché, nous avons acquis une grande expérience et je dirais une quasi maîtrise de notre activité ».

Le passage vers les questions relatives aux normes, et aux contrats de travail et déclaration des salariés, **le dirigeant affirme que :** « En effet, pour la majorité des entreprises peu importe leurs secteur activité perçoivent les contrats de travail et les déclarations CNSS comme étant une charge additionnelle, qui en contre partie n'engendre que des problèmes et des litiges avec les travailleurs ». **Ce dernier poursuit avec :** « Pour toutes les entreprises

exportatrices, elles doivent être certifiées en plusieurs normes selon le continent, voire même selon les pays. Donc pour une activité comme celle-ci être certifié signifie avoir votre personnel en situation régulière, avec un contrat de travail, avec un salaire conforme à la réglementation et des fois mêmes une rémunération au-delà de la législation nationale, certes ça représente une masse salariale colossale, des rémunérations et cotisations énormes, mais d'un autre point de vue c'est un avantage concurrentiel conséquent, qui permet d'avoir des salariés à porter de mains, et de ne pas chercher ailleurs pour arriver à votre fin ».

Ceci dit le dirigeant développe encore plus en rajoutant : *« En temps de crise, les déclarations CNSS ont permis aux salariés de bénéficier de l'aide de l'état, ce qui a augmenté bien évidemment la confiance vis-à-vis de l'entreprise et la direction. Concernant le point des formations, puisque je suis éligible aux contrats spéciaux de formation, car je déclare à titre de chaque année plus de 150 salariés de différentes catégories sociaux professionnels. Les CSF me permet de bénéficier d'un plafond conséquent de remboursement suite aux formations tenues chaque année à l'aide d'un cabinet spécialisé qui met en place différents plan de formations que ça soit en santé, sécurité au travail ou en bureautique, en gros c'est avantage que j'estime énorme ».*

3.1.2. Questions relatives au deuxième axe : « Les représentants des salariés »

En ce qui concerne les questions relatives aux représentants des salariés, **le dirigeant de l'entreprise « A » résume ces propos de la sorte :** *« Comme je l'ai déjà mentionné étant un exportateur vers les pays européens, je suis certifié GLOBAL GAP (GRASP) ce qui en effet signifie que je suis dans l'obligation d'autoriser les élections et les votes pour le choix des représentants des salariés, qui d'une part représente une source de pression de la part des syndicats mais d'une autre part ce point permet aux salariés d'avoir plus de liberté et plus de moyens d'expression notamment à travers la boîte à réclamations ».* **Le dirigeant prolonge ses propos avec :** *« Le représentant des salariés peut être considéré comme une épée à doubles lames tranchantes, des fois ça représente une source de danger et de pression pour l'entreprise, mais des fois c'est un moyen efficace de calmer les tensions et de conserver un climat dynamique qui encourage la prospection et la productivité ».*

3.2 Discussion des résultats

Après avoir recueillies les témoignages du dirigeant de l'entreprise « A », qui opère dans l'export des tomates avec plus de 150 salariés et plus 35 hectares de tomates avec différentes variantes. Les réponses en été recueillis à l'aide d'un entretien portant sur les contrats de

travail avec la rémunération, les déclarations et cotisations CNSS, ainsi que l'existence des délégués et représentants des salariés. Nous allons de ce fait, inaugurer l'étape de la discussion des données collectées.

3.2.1. Questions relatives au premier axe : « Les contrats de travail »

Pour résumer et discuté la première partie, suite aux affirmations du dirigeant de l'entreprise « A », l'entreprise certes suite à la certification à de plus en plus de charges à payer et plus responsabilité envers à la fois les travailleurs et normes exigé par la certification notamment la RSE, mais ceci en contre partie est compenser par plusieurs points :

- L'entreprise bénéficie de plus de visibilité à la fois sur les marchés locaux que sur les marchés internationaux, ce qui par la suite augmente la rentabilité et la profitabilité de cette dernière.
- L'entreprise certifiée, est à la fois conforme à la législation qui est bien sur obligatoire, et aussi conforme aux normes et certifications internationales, ceci peut être considérer comme des conséquences à double avantages : L'article 356 dit que le salaire minimum légal ne peut être inférieur aux montants fixés par voie réglementaire pour les activités agricoles et non agricoles après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.
- Dès le 1er juillet 2019, le montant du salaire minimum légal accordé aux salariés dans les activités industrielles est fixé à 14,13 DH par heure. Dans les activités agricoles, le montant est fixé à 73,22 DH par jour. Dès le 1er juillet 2020, le montant du salaire minimum légal accordé aux salariés dans les activités industrielles est fixé à 14,81 DH par heure. Dans les activités agricoles, le montant est fixé à 76,70 DH par jour
- Les salariés bénéficient d'une panoplie de formations dans différentes compétences, par le biais de cabinets expérimentés avec des formateurs de calibre.

3.2.2. Questions relatives au deuxième axe : « Les représentants des salariés »

A tire de résumé et discussions des propos du dirigeant de l'entreprise « A », vis-à-vis du deuxième axe portant sur les représentants de les salariés, nous avons signaler plusieurs points à savoir :

- L'entreprise certes, autorise les élections des représentants des salariés pour être conforme aux exigences des normes pour par la suite bénéficier d'un accès aux marchés internationaux, mais ce point aussi permet de respecter la législation en vigueur :

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (art. 430-463, loi de 1999 sur le code du travail, n ° 65/99)

Les délégués des employés doivent être élus dans tous les lieux de travail où au moins dix (10) travailleurs sont affectés en permanence.

- Les salariés ont à la fois beaucoup plus de liberté d'expressions et une garantie de respects de leurs droits.

Tableau 2 : Tableau récapitulatif

Présentation des résultats	Discussion des résultats
<u>Axe 1 : La RSE en matière de « Contrats de travail »</u>	
Est-il possible de montrer des copies valables des contrats de travail pour les salariés ?	L'entreprise bénéficie de plus de visibilité à la fois sur les marchés locaux que sur les marchés internationaux, ce qui par la suite augmente la rentabilité et la profitabilité de cette dernière. L'article 356 dit que le salaire minimum légal ne peut être inférieur aux montants fixés par voie réglementaire pour les activités agricoles et non agricoles après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives Les salariés bénéficient d'une panoplie de formations dans différentes compétences, par le biais de cabinets expérimentés avec des formateurs de calibre
Les contrats de travail sont-ils conformes à la législation en vigueur ?	
Ont-ils été signés par les deux parties, salarié et employeur ?	
Les documents indiquent-ils le paiement régulier des salaires ?	
Existe-t-il un système d'enregistrement du temps de travail qui montre la durée de travail quotidienne ?	
<u>Axe 2 : La RSE en matière de « Représentants des salariés »</u>	
Y a-t-il au moins un salarié, ou une commission du personnel, pour représenter les intérêts du personnel auprès de la direction ?	L'entreprise certes, autorise les élections des représentants des salariés pour être conforme aux exigences des normes pour par la suite bénéficier d'un accès aux marchés internationaux, mais ce point aussi permet de respecter la législation en

Une procédure de réclamation et de suggestion est-elle disponible et mise en œuvre dans l'entreprise pour permettre aux salariés de se plaindre ?	vigueur : DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (art. 430-463, loi de 1999 sur le code du travail, n ° 65/99) Les délégués des employés doivent être élus dans tous les lieux de travail où au moins dix (10) travailleurs sont affectés en permanence.
Une procédure de réclamation et de suggestion est-elle disponible et mise en œuvre dans l'entreprise pour permettre aux salariés pour apporter des suggestions ?	Les salariés ont à la fois beaucoup plus de liberté d'expressions et une garantie de respects de leurs droits.

Source : Par nos soins

Conclusion

En guise de conclusion générale, les exploitations certifiées Global GAP (GRASP) sont plus performantes, et bénéficient de plus d'avantages coté réglementations elles sont conformes est vis-à-vis des clients étrangers qui exigent le respect des aspects sociaux, pour avoir l'accès d'exporter des produits sur les territoires étrangers.

Ceci dit, ces résultats doivent être pris avec des pincettes du a plusieurs points premièrement, nous avons étudié comme échantillon une seule entreprise et ne nous pouvons pas généralisés nos résultats. Deuxièmement, la perception d'un seule dirigeant d'une seule entreprise, n'est en aucun cas absolue cette dernière peut changer avec le contexte et différents facteurs. Finalement, nous n'avons pas abordé plusieurs facettes de la RSE et la normes GRASP, il nous reste encore plusieurs axes et points de contrôle à étudier, par conséquent cette étude peut s'ouvrir sur plusieurs d'autres horizons de recherche en abordant d'autres points qui peuvent avoir un impact sur le déroulement de l'étude.

1. Les apports de la recherche

1.1 Les apports théoriques

Au regard de la théorie existante et des travaux de recherche portant sur les déterminants de l'engagement sociétal des entreprises, cet article présente plusieurs apports. Le recours à une méthodologie qualitative basée sur un entretien, suggérées dans la littérature et visant à appréhender cette démarche de RSE, peut être considéré comme un apport supplémentaire de notre travail.

1.2 Les apports managériaux

D'un point de vue managérial, cette étude peut fournir des enseignements tant pour les chefs d'entreprise que pour les consultants en organisation. Les dirigeants peuvent trouver des pratiques innovantes, différenciées et hétérogènes liées à la responsabilité sociale, notamment en intégrant les préoccupations de la nouvelle organisation dans le fonctionnement de l'entreprise et les normes de la nouvelle organisation.

Il serait également intéressant de mesurer l'évolution de l'engagement des entreprises pour diffuser la RSE au fil des années et comprendre pourquoi la réussite sociale est aussi la plus bénéfique.

1.3 Les limites et perspectives

Notre travail souffre de certaines limites associées à la méthodologie adoptée. Le nombre limité d'entretiens réalisés ne permet pas une généralisation des résultats apportés aux avantages et inconvénients de l'engagement sociétal des entreprises labellisées RSE ni au Maroc ni à la région Souss Massa.

Il y a plusieurs façons possibles de poursuivre ce travail. Tout d'abord, on peut répondre à la problématique en travaillant à la fois sur des entreprises labellisées et non labellisées. En d'autres termes, il s'agit d'une étude comparative de la valeur ajoutée de ces deux types d'entreprises. Les réflexions peuvent provenir d'experts dont le but est d'expliquer les pratiques de RSE les plus efficaces. Elle vise également à tester les conclusions et suggestions de cette étude auprès d'autres échantillons d'entreprises de tailles diverses et d'activités hétérogènes.

BIBLIOGRAPHIE

BENAICHA O. (2017), La diffusion de la RSE dans les entreprises au Maroc : Facteurs déterminants, rôles et interactions des acteurs. Thèse Gestion et management ISCAE (Casablanca, Maroc).

BENCHKARA M. (2019). Théorie économique contemporaine. Meknès, (Sijelmassa)

BETTACHE M. (2015), RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES MIRAGE OU RÉALITÉ ? Québec : Presses de l'Université Laval.

Commission Européenne (2001), Le livre vert, pour promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises,

CAPRON M. & QUAIREL-LANOIZELEE F. (2007) La responsabilité sociale d'entreprise, Paris. La découverte, (Repères).

CGEM, La Responsabilité Sociale des Entreprises : les aspects relatifs au travail, disponible sur : <http://rse.cgem.ma/upload/250400358.pdf>

JBARA N (2017). Perspective historique de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail. Volume 11, Number 1, pp. 1-102

MANKOURI I. (2017), La contribution des auditeurs internes à l'application des codes d'éthique des entreprises socialement responsables : Cas de l'Algérie, Thèse EN SCIENCES DE GESTION (Oran, Algérie).

SERIR N. (2012), LA RESPONSABILITE SOCIALE ENTREPRISE, MEMOIRE DE MAGISTER EN MANAGEMENT UNIVERSITE D'ORAN (Oran, Algérie).

TAIBI H. et BENABDELHADI A. (2022) « SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE MOROCCAN PUBLIC SECTOR : TOWARDS A SUSTAINABLE DEVELOPMENT », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 5 : Numéro 2 » pp : 172 -187

TAOUKIF F.E (2014). Analyse perceptuelle des déterminants de l'engagement sociétal des entreprises marocaines labellisées RSE : de la performance au développement durable - cas du Maroc. Thèse Gestion et management. Université de Toulon ; Université Moulay Ismaïl (Meknès, Maroc).42