

La sensibilisation environnementale des ressources humaines dans les EEP marocains, une bonne pratique de RSE à retenir.

Environmental awareness among human resources in Moroccan public enterprises (EEP) is a noteworthy CSR best practice to consider.

EL MEDAKER Reda¹, MCHICH Rachid², LOUKIL Said¹

¹ Laboratoire MASRAG, ENCG Tanger 90000, Maroc

² Laboratoire ERMEG, ENCG Tanger, 90000, Maroc

Résumé. La responsabilité sociale est aujourd'hui une préoccupation partagée par l'ensemble des acteurs économiques. Cet article se focalise sur l'aspect environnemental, et plus particulièrement sur la sensibilisation des employés des établissements publics et des entreprises au Maroc, afin d'évaluer la situation de cette "boîte noire" dans ce contexte. Nous présentons les résultats d'une petite enquête menée auprès des responsables et employés de ces organisations, dans le but d'observer leur niveau de sensibilisation à la protection de l'environnement, la relation de leurs Établissements et Entreprises Publics (EEP) avec ce processus de sensibilisation, ainsi que leurs perspectives d'avenir. Ce thème vise à ouvrir la voie à des recherches sur les pratiques de responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans ce secteur, et à souligner l'importance de ces stratégies pour le secteur lui-même et pour ses parties prenantes. La sensibilisation des employés est un élément clé de l'intégration efficace des pratiques responsables dans les activités quotidiennes des organisations publiques. En comprenant le niveau actuel de sensibilisation, les responsables peuvent élaborer des plans d'actions pour renforcer cette conscience environnementale.

Abstract. Social responsibility is now a shared concern among all economic actors. This article focuses on the environmental aspect, particularly on the awareness of employees in public establishments and businesses in Morocco, in order to assess the current state of this "black box" in this context. We present the results of a small survey conducted with managers and employees of these organizations, aiming to observe their level of environmental awareness, the relationship of their Public Establishments and Enterprises (EEP) with this awareness process, and

their future perspectives. This theme aims to pave the way for research on corporate social responsibility (CSR) practices in this sector, highlighting the importance of these strategies for the sector itself and its stakeholders. Employee awareness is a key element in effectively integrating responsible practices into the daily activities of public organizations. By understanding the current level of awareness, managers can develop action plans to strengthen this environmental consciousness.

Mots Clés— Environnement, EEP, Ressources humaines, RSE, Salariés, Secteur public, Sensibilisation.

1 Introduction

La RSE est devenue une stratégie incontournable pour tout type d'organisation. Dans ce sens, notre article traite du retour d'expérience des salariés sur les stratégies de sensibilisation et la réalité de la RSE dans les Etablissements, Entreprises Publiques au Maroc.

En effet, la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) englobe différents aspects reflétant l'engagement social des entreprises [1]. Ces aspects comprennent généralement la responsabilité économique, qui consiste à générer des profits en respectant les lois [2] et les réglementations sans causer de préjudice économique aux parties prenantes. la responsabilité sociale, qui concerne l'impact social des activités en adoptant des politiques qui favorisent la diversité, l'équité, l'inclusion, les droits de l'homme, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, et l'investissement local ; la responsabilité environnementale, qui consiste à réduire l'impact sur l'environnement [3] en limitant les émissions, en préservant les ressources naturelles, en prévenant la pollution et en promouvant la durabilité ; et enfin, la responsabilité sociale des entreprises, qui encourage les entreprises à contribuer à la résolution des problèmes mondiaux tels que la pauvreté, la faim, la santé, l'éducation, l'égalité des sexes et le changement climatique, en soutenant les objectifs de développement durable des Nations unies, bien que cela ne puisse être réalisé qu'en soutenant et en sensibilisant les ressources humaines de l'entité.

La RSE ne se limite pas aux entreprises privées ; elle s'applique également aux institutions publiques [4] et aux entreprises qui ont une responsabilité sociale envers leurs parties prenantes, y compris les ressources humaines internes. Elles peuvent ainsi bénéficier d'une politique de RSE pour mieux répondre aux besoins et aux attentes de leurs parties prenantes [5], tout en assurant une gestion durable de leurs activités. [6]

Au Maroc, pays en voie de développement, le gouvernement a lancé un programme de modernisation économique ciblant différents secteurs et infrastructures [7]. Le développement durable est devenu un enjeu majeur, et une approche RSE est promue par le Royaume et la Charte et le Label RSE. [8]

L'intégration de la RSE dans les politiques publiques marocaines progresse grâce aux politiques modernes de gestion publique. Les institutions publiques et les entreprises reconnaissent son importance et adoptent des politiques et des pratiques de RSE conformes aux normes internationales. Elles impliquent les parties prenantes et les employés.

Le sujet de la sensibilisation des ressources humaines internes aux pratiques de la RSE dans les institutions publiques [9] et les entreprises au Maroc reste une boîte noire. Bien que la RSE soit une question importante pour de nombreux acteurs économiques et politiques au Maroc, elle est moins bien définie dans le secteur public, ce qui peut entraîner des difficultés à trouver des politiques bien définies qui assureront une bonne communication sur la RSE avec les ressources humaines internes dans le secteur public, et qui peuvent faire l'objet de notre étude.

En outre, les sujets liés à la sensibilisation des ressources humaines internes à la RSE [10] dans le secteur public restent moins clairs et plus confidentiels. Il y a un manque de transparence et de communication autour des pratiques liées à la RSE dans la majorité des établissements publics et des entreprises, ce qui rendra difficile l'analyse de leur efficacité et de leur influence sur les politiques de sensibilisation à la RSE [11]. Enfin, l'engagement dans les stratégies RSE dans les EEP marocains est encore à ses débuts, ce qui conduit à l'insuffisance et à l'incomplétude des politiques RSE, ce qui influence la fourniture de données.

Cet article est publié en français et en anglais vu son importance et ses objectifs qui visent à:

- ❖ Obtenir un aperçu de la compréhension de la RSE chez les employés des EEP marocains.
- ❖ Démontrer comment les EEP sensibilisent leurs ressources humaines internes à la RSE.
- ❖ Comprendre comment les stratégies RSE interagissent avec les parties prenantes internes de EEP.
- ❖ Les défis de la sensibilisation à la RSE dans les EEP.
- ❖ Comprendre l'amélioration continue de la RSE dans les EEP marocaines.

Afin d'analyser notre sujet, une compréhension approfondie du contexte est nécessaire. A cet effet, une étude quantitative est proposée pour comprendre comment la RSE est intégrée dans ces EEP marocains, comment la pratique de la RSE s'effectue dans ce type d'organisation, comment ces EEP assurent l'amélioration continue de cette RSE et enfin l'interaction avec les parties prenantes.

Notre sujet apporte une valeur ajoutée significative en éclairant la vision de la RSE dans le secteur public. En se concentrant sur l'intégration de la RSE dans les politiques et les pratiques de gestion des EEP, ainsi que sur la compréhension de l'importance de la RSE au sein de ce secteur, notre recherche encourage l'exploration de la RSE dans le secteur public.

En outre, notre recherche encourage l'exploration et l'avancement des connaissances dans le domaine spécifique de la RSE dans le secteur public. En mettant à disposition des informations et des analyses approfondies, notre sujet constitue une base de départ pour d'autres chercheurs souhaitant approfondir le sujet et contribuer à son développement. Ce sujet permettra également à d'autres chercheurs de travailler sur les meilleures pratiques du secteur privé qui peuvent être adaptées au secteur public par le biais de la nouvelle gestion publique, comme c'est le cas pour la RSE, aidant ainsi ce secteur dans son développement.

2 Plan d'article

Notre article traitera de l'existence de pratiques spontanées liées au respect de l'environnement, ainsi que de la sensibilisation à l'environnement dans ce secteur. De plus, l'étude présentera une observation sur la formalisation des pratiques dans les stratégies RSE et le feedback des employés à ce sujet. Enfin, nous présenterons une discussion des résultats obtenus.

3 Méthodologie

3.1 Choix de méthodologie

Pour répondre à notre question de manière approfondie et rigoureuse, nous avons décidé d'opter pour une enquête quantitative pour des statistiques descriptives. Cette approche nous permet de collecter des données objectives et mesurables qui nous aideront à explorer et à comprendre les différentes dimensions de notre sujet d'étude.

Les objectifs de cet article sont multiples et nécessitent une méthodologie appropriée pour les atteindre. Tout d'abord, nous cherchons à confirmer certaines réalités qui ont été discutées ou suggérées dans la littérature existante. En utilisant une enquête quantitative, nous serons en mesure de collecter des données empiriques qui appuieront ou réfuteront ces réalités, renforçant ainsi la validité de nos résultats.

En outre, nous souhaitons obtenir une vision claire et détaillée de notre sujet. L'enquête nous offre la possibilité de recueillir des informations précises sur différents aspects de notre champ d'étude, ce qui nous permet d'avoir une compréhension approfondie et nuancée de la situation.

Enfin, l'un des objectifs majeurs de cette enquête est de saisir la réalité de la prise de conscience et du retour d'expérience des ressources humaines internes des EEP marocains dans l'étude de terrain. Pour avoir ces statistiques descriptives, nous serons en mesure de collecter des données auprès d'un échantillon représentatif d'employés des EEP marocains dans différentes villes du royaume. Cela nous permettra d'obtenir des informations concrètes sur les pratiques, les attitudes, les opinions et les comportements des acteurs clés de notre champ d'étude.

3.2 Collecte des données

Le questionnaire est envoyé aux employés de différents grades des EEP marocains, dans différentes villes du royaume. L'enquête a duré environ 3 mois, y compris la préparation, l'exécution et le traitement des données pour obtenir les résultats.

Notre questionnaire a été envoyé à 250 employés dans différents EPE, et nous avons reçu 126 réponses, réparties comme suit :

Secteur	Pourcentages
Social, santé, éducation et formation	46%
Habitat, urbanisme et développement territorial	3%

Agriculture et pêche maritime	7%
Énergie, mines, eau et environnement	2%
Infrastructures et Transport	6%
Tourisme et artisanat	2%
Finances	10%
Autre secteurs	25%
	100%

Tableau 1: *Distribution de l'échantillon par secteur*

Pour collecter les données, nous avons partagé le questionnaire avec les différents responsables de ces établissements et les employés de ces Entreprises Publiques via notre réseau professionnel, les réseaux sociaux, en envoyant des courriels aux responsables, en le partageant dans des groupes de responsables et d'employés publics, en effectuant des visites sur le terrain.

Par ailleurs, 72% des réponses proviennent de salariés d'établissements publics et 28% de salariés d'entreprises publiques.

3.3 Analyse des données

3-1-1 Existence des pratiques RSE liées à la sensibilisation environnementale dans le secteur public selon les employés.

Dans cette partie, nous examinerons la réalité et le contexte de la sensibilisation à l'environnement au sein des EEP marocaines, puis nous verrons comment les pratiques de RSE se manifestent et dans quelle mesure elles influencent le degré de sensibilisation des employés et des fonctionnaires des EEP. Nous avons donc demandé aux employés :

De confirmer ou infirmer que leur EEP respecte l'environnement dans ses activités.		Si leur EEP offre des conditions favorables au respect de l'environnement dans ces départements		S'ils ont bénéficié de programmes de sensibilisation à l'environnement dans le cadre de leur EEP	
Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
70,4%	29,4%	60,3%	39,7%	39,7%	60,3%

Tableau 2: Existence de pratiques de RSE liées à la sensibilisation à l'environnement dans le secteur public selon les employés

Afin de mieux comprendre la situation environnementale et de déterminer si la sensibilisation à l'environnement est spontanée, formelle et/ou si elle n'est pas déclarée comme une stratégie RSE, nous avons demandé aux employés de confirmer ou d'infirmer que leur EEP respecte l'environnement dans le cadre de ses activités. Nous avons reçu 70,6% de réponses affirmant que les stratégies sont mises en œuvre de manière formelle, tandis que 29,4% nient.

Ces réponses nous ont poussés à analyser davantage la situation. En effet, pour mieux comprendre si les EEP utilisent des pratiques socialement responsables envers l'environnement sauf qu'elles ne sont pas formalisées et/ou pas bien communiquées, nous avons demandé à notre échantillon si leur EEP offre des conditions favorables au respect de l'environnement dans ces départements et 60,3% confirment que les EEP offrent des conditions environnementales qui sont considérées comme une sensibilisation indirecte, alors que 39,7% négligent toute condition favorable au respect de l'environnement.

Poursuivant notre étude approfondie, nous avons examiné dans quelle mesure les EEP sont directement impliqués dans la sensibilisation à l'environnement et s'ils sensibilisent leurs employés. Nous avons également interrogé les employés pour savoir s'ils avaient bénéficié de programmes de sensibilisation à l'environnement au sein de leur EEP. Les réponses révèlent que 60,3 % d'entre eux déclarent bénéficier d'un programme de sensibilisation à l'environnement, mais qu'un pourcentage non négligeable de 39,7 % affirment ne bénéficier d'aucun programme.

Cela nous incite à approfondir l'analyse et à vérifier si les EEP influencent les employés en termes de sensibilisation à l'environnement.

Ce chiffre est basé sur l'échelle de Likert, qui décrit que 0 signifie qu'il n'y a pas d'influence, tandis que l'échelle de 5 reflète une grande influence. Nous avons donc reçu les réponses ci-dessous (Figure 1):

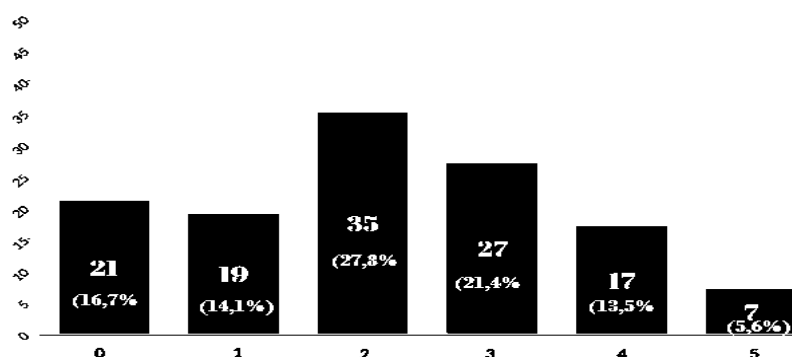


Figure 1: Échelle de Likert représentant le degré d'influence de l'EEP sur la conscience environnementale des salariés sur la base de l'échantillon.

3.3.2 Formalisation de ces pratiques sous forme des stratégies RSE

Pour réussir un programme de sensibilisation, il faut disposer d'un plan formalisé et d'un employé intéressé. Pour mieux comprendre les pratiques des politiques RSE, nous analyserons l'existence d'une stratégie bien définie pour la RSE au sein de EEP et nous nous assurerons que les employés sont engagés vis-à-vis de ces politiques

Dans cette optique, nous avons commencé par examiner les formalités réglementaires associées aux processus de sensibilisation et nous avons demandé à notre échantillon si leur règlement intérieur les obligeait à respecter l'environnement. 50% ont confirmé l'existence de cette close, mais 50% ont répondu par la négative.

Afin de mieux cerner la formalisation de la sensibilisation, nous sommes passés de la réglementation à la réalité de la formalisation des pratiques directes de sensibilisation à l'environnement. Pour ce faire, nous avons demandé aux employés s'ils bénéficiaient de sessions de sensibilisation programmées et bien définies, afin de connaître le degré de formalisation des programmes, et si les employés étaient conscients ou non de la formalisation de ces programmes. 68% ont répondu par la négative et seulement 32% ont confirmé qu'il s'agissait d'un programme (tableau3).

Après tout ce va-et-vient dans le contexte de la sensibilisation à l'environnement dans les EEP marocaines, l'un des points les plus importants est directement abordé, à savoir le lien entre ces processus de sensibilisation et une stratégie de RSE bien définie et communiquée qui peut être comprise par toutes les parties prenantes, y compris les ressources humaines internes de ces organisations. 60% ont répondu que les stratégies RSE n'existaient pas, tandis que 40% ont confirmé qu'elles existaient dans leurs organisations (tableau 3).

Une programmation bien définie des sessions de sensibilisation à l'environnement sur la base de l'échantillon		Existence d'une stratégie RSE dans notre échantillon EEP	
En suivant des politiques et stratégies RSE bien définies	Sans politiques et stratégies bien définies	Oui	Non
32%	68%	40%	60%

Tableau 3 : Réponses liées à la formalisation des pratiques de sensibilisation environnementale aux stratégies RSE.

3-3-3 feedback des ressources humaines

Comme nous l'avons montré au début de cette section, l'une des conditions du succès des stratégies de sensibilisation à l'environnement est l'engagement et la volonté des

parties prenantes, y compris les employés. à cette fin, nous avons essayé d'observer la volonté et l'importance de cette sensibilisation parmi les employés.

En ce sens, nous avons essayé de déterminer l'importance de la protection de l'environnement et de la sensibilisation à l'environnement pour les dirigeants et les employés des EEP marocaines, et dans quelle mesure cela influence leur vie personnelle et professionnelle, en utilisant une échelle de LIKERT, avec 0 = pas d'influence et 5 = grande influence.

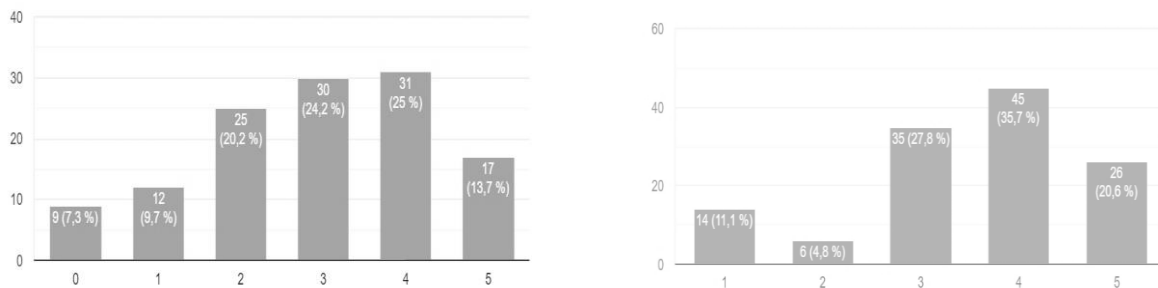


Figure 2 : Échelle de Likert représentatives de l'influence de la conscience environnementale sur la vie personnelle et professionnelle selon notre échantillon

de l'influence de la conscience environnementale sur la vie personnelle et professionnelle selon notre échantillon

Enfin, nous en venons à visualiser la volonté des employés marocains des EEP de notre échantillon, et nous leur avons demandé de nous indiquer s'ils souhaitent ce type de sensibilisation et de pratique dans leur EEP, et 94% ont montré leur véritable volonté d'avoir ces pratiques dans leur EEP et seulement 4% qui n'étaient pas intéressés.

4 Discussion des résultats

Les données recueillies permettent de constater que des pratiques spontanées et non programmées existent dans ces EEP, puisque la réponse liée au respect de l'environnement dans les activités des EEP est à 70,4% comme confirmation et à 29,4% comme réponse "NON". De même, l'échantillon confirme avec un pourcentage de 60,3% que leur EEP offre des conditions favorables au respect de l'environnement, contre 39,7% qui ne le confirment pas. Par ailleurs, 39,7% affirment avoir bénéficié de programmes de sensibilisation à l'environnement au sein de leur EEP, alors que 60,3% ne sont pas d'accord. Cela montre que la sensibilisation à l'environnement dans les EEP marocains est intentionnelle et non programmée. Pour mieux confirmer cela, l'échelle de Likert (Figure 2) nous a permis d'avoir une vision du degré d'influence de ces EEP sur leurs ressources humaines, en constatant que la majorité, avec un pourcentage de 27,8%, a choisi le degré 2, 21,4% le degré 3, 5 ; 6% le degré 5 et 16,7% le degré 0. Par conséquent, nous pouvons comprendre que l'influence des EEP marocaines sur leurs employés est moyenne.

Pour avoir une idée claire de la programmation stratégique de la sensibilisation environnementale dans les EEP, nous pouvons nous baser sur les dernières réponses de cet axe, l'existence d'une stratégie RSE, qui n'a été confirmée que par 40%, et même la réponse relative à l'existence de programmes de suivi de la sensibilisation, qui n'a été également confirmée que par 32%. Par conséquent, nous pouvons dire que les EEP ont ces pratiques,

mais celles-ci ne sont pas définies sous forme de programmes, de politiques et de stratégies. Les EEP marocaines doivent donc travailler sur la formalisation de ces pratiques. D'autre part, les employés ont montré l'importance de ces pratiques sur leur vie personnelle et professionnelle : 62,7% ont choisi les degrés 3, 4 et 5 pour l'influence sur leur vie personnelle, et une majorité de 84% a choisi les degrés 3, 4 et 5. Cela montre qu'ils sont conscients de l'importance de la sensibilisation à l'environnement. Ceci est confirmé par la dernière réponse, qui concerne la mesure dans laquelle ils sont d'accord à l'égard du développement des pratiques de RSE dans leurs EEP. 94% de notre échantillon a répondu "Oui", et seulement 4% ont répondu "Non".

Enfin, il reste à dire que les ressources humaines de ces EEP marocaines sont très désireuses de bénéficier de plus de programmes de sensibilisation à l'environnement et de pratiques de RSE. Cela implique que les EEP marocaines doivent travailler sur l'élaboration de programmes, de politiques et de stratégies de RSE.

5 Conclusion

En conclusion, cet article examine le rôle de la conscience environnementale dans les EEP marocains, en montrant que certains de ces aspects existent plus ou moins en pratique dans ces EEP, sauf qu'ils ne sont pas formalisés et communiqués en tant que stratégies ou en tant qu'axes de la RSE dans aucun EEP. Cet article ouvre donc la porte à d'autres chercheurs dans ce domaine pour travailler sur ce sujet et compléter cette exploration de la RSE dans le secteur public.

6 Remerciement :

Nous tenons à remercier nos groupes de recherche et laboratoires ERMEG et MASRAG ainsi que notre directeur et co-directeur de thèse, notre école ENCG de Tanger, les fonctionnaires et employés du secteur public de notre échantillon qui nous ont aidé à atteindre les résultats, ainsi que notre réseau qui nous a aidé par le partage et l'intermédiation à collecter les données et enfin les correcteurs et les évaluateurs de cet article et tout agent qui a participé à l'atteinte de ce résultat. Votre collaboration était essentielle à la réalisation de ce projet.

Bibliographie

- [1] D. N.Lucas. Penser la RSE en complexité. (2023). fihal-04048281f
- [2] M. Hopkins, Corporate Social Responsibility, Sustainability and Leadership. In Responsible Leadership pp. 111-122. Routledge(2023).
- [3] A. S .Prakash, A. K Gupta,S. Kaur. (2023). Economic Aspect of Implementing Green HR Practices for Environmental Sustainability. 1-1, 94-106.

- [3] C. Dondeyne. La RSE dans les organisations publiques, une occasion à ne pas manquer.. Congrès RIODD 2014 : Environnement et Travail, quelles relations ?, RIODD, Oct 2014, Bordeaux, France. fhal-01326003f
- [4] M.CHIADMI (2023) «Etat des lieux de l'engagement RSE au Maroc à travers le prisme réglementaire, financier et économique»,AfricanScientific. J « Volume 03, Numéro 17»pp: 152–179. (2023)–ASJ
- [5] M. Maheshwari, A. K .Gupta, S. Bhayani., & P.Gaur. *AN ANALYTICAL PARADIGM OF ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY IN CSR OF OIL SECTOR psus*. J. Commerce & Accounting Research, 12,1-(2023)
- [6] H. ELKHORCHI,B. ELKHOURCHI, L. BOUJDID. La RSE et La compétitivité : Une revue de littérature. R.I.Sciences de Gestion, 6-2. (2023)
- [7] R.Mchich, S.Loukil, R. El Medaker. L'audit de la responsabilité sociale: portail pour la modernisation manageriale des administrations publiques marocaines pour un développement durable. R. Economie, Gestion et Société, 37,1. (2023).
- [8] TAHRI Wadi, BEZOUJ Hajar, « Corporate Social Responsibility in Morocco: Exploring through the websites of companies with the CGEM label », Revue Management & Innovation, 2022/1 (N° 5), p. 51-72
- [9] U.Veerasingam, M. S Joseph, S .Parayitam. (2023). Green Human Resource Management and Employee Green Behaviour: Participation and Involvement, and Training and Development as Moderators. S. A. J. of Human Resources Management, 23220937221144361.
- [10] D. D .Umarjonovna, Y. M. Akbaraliyeva,. Global Environmental Problems and Their Solution. Web of Semantic: U.J. Innovative Education, 2-3, 326-330. (2023)
- [11] P. Mathieu. La RSE : Fondements théoriques et problématiques gestionnaires. Entreprise Ethique, 28, pp.13-21. (2008). halshs-00769063
- [11]M.J.Grammare, A.Stenger. Quel rôle joue l'éducation dans les préoccupations environnementales ?. Céreq Bref, 417, pp.1-4. (2022). ff10.57706/CEREQBREF-0417ff. fhal-03543956f