

La contribution de l'audit social à l'amélioration de la performance sociale des entreprises agroalimentaires dans la région Souss-Massa

The contribution of social auditing to improving the social performance of agri-food companies in the Souss-Massa region

Abdellah BAKRIM

*Laboratoire d'Études, de Recherche en Économie et en Management Appliqués « LEREMA»,
Faculté des Sciences Juridiques économiques et Sociales d'Agadir, Université Ibn Zohr,
Agadir, Maroc.*

Naima ENNAMER

*Laboratoire des études et recherches appliquées en sciences économiques «LERASE»,
Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales d'Agadir, Université Ibn Zohr,
Agadir, Maroc.*

Malika AJERAME

*Laboratoire d'Études, de Recherche en Économie et en Management Appliqués « LEREMA»,
Faculté des Sciences Juridiques économiques et Sociales d'Agadir, Université Ibn Zohr,
Agadir, Maroc.*

Résumé. Cet article analyse le rôle de l'audit social dans l'amélioration de la performance sociale au sein des entreprises agroalimentaires de la région du Souss-Massa. L'étude vise à analyser l'influence de trois dimensions de l'audit social, le développement des compétences, l'équité organisationnelle et le climat social sur la performance sociale perçue. Une approche quantitative a été mobilisée, s'appuyant sur un modèle conceptuel testé empiriquement par la modélisation par équations structurelles. Les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire administré auprès d'un échantillon d'entreprises du secteur. Les résultats mettent en évidence un effet significatif de l'audit du développement des compétences et de l'équité organisationnelle sur la performance sociale, tandis que l'audit du climat social n'a pas montré d'impact direct notable. Ces conclusions soulignent l'importance pour les entreprises de promouvoir des pratiques d'audit favorisant la formation, la reconnaissance des compétences et la justice organisationnelle afin de renforcer durablement leur performance sociale.

Mots-clés : Audit social ; Performance sociale ; Agroalimentaire ; Équations structurelles ; Gestion des ressources humaines.

Abstract. This article analyzes the role of social auditing in improving social performance within agri-food companies in the Souss-Massa region. The study aims to analyze the influence of three dimensions of social auditing: skills development, organizational fairness, and social climate, on perceived social performance. A quantitative approach was used, relying on a conceptual model empirically tested using structural equation modeling. Data were collected using a questionnaire administered to a sample of companies in the sector. The results highlight a significant effect of skills development and organizational fairness auditing on social performance, while social climate auditing did not show a significant direct impact. These findings highlight the importance for companies of promoting audit practices that foster training, skills recognition, and organizational justice in order to sustainably strengthen their social performance.

Keywords: Social audit; Social performance; Agri-food; Structural equations; Human resources management.

1. Introduction

Aujourd'hui, à l'échelle internationale, les entreprises font face à une pression croissante pour adopter des pratiques plus responsables sur le plan social. Elles ne sont plus seulement jugées sur leurs résultats économiques, mais aussi sur la manière dont elles traitent leurs employés, assurent des conditions de travail dignes et respectent des valeurs éthiques. Cette évolution s'inscrit dans un mouvement global de prise de conscience, où les préoccupations sociales occupent une place de plus en plus centrale dans les stratégies d'entreprise (Vuong et Bui, 2023).

Le Maroc n'échappe pas à cette dynamique. Depuis plusieurs années, des efforts sont entrepris pour intégrer les principes de la responsabilité sociale dans les politiques publiques et les pratiques managériales. À travers des programmes comme le Plan Maroc Vert et la stratégie Génération Green 2020-2030, les autorités ont souligné l'importance de valoriser le capital humain, notamment dans le secteur agricole et agroalimentaire, considéré comme l'un des piliers du développement économique national (Bachegour et al., 2023).

Dans ce contexte, la région du Souss-Massa se distingue par son fort potentiel agricole et la densité de son tissu agroalimentaire. Cependant, si les entreprises de la région ont connu un essor économique notable, les aspects sociaux restent parfois relégués au second plan. Conditions de travail, dialogue social, motivation des salariés : autant d'enjeux qui nécessitent une attention accrue. Cela a pour effet essentiel d'instaurer des mécanismes capables de contrôler, évaluer et améliorer les pratiques sociales au sein des organisations (Marieme et al., 2021).

L'audit social apparaît ici comme un levier pertinent. Il permet aux entreprises de mieux comprendre leur fonctionnement interne, d'identifier les dysfonctionnements humains et organisationnels, et de proposer des actions concrètes pour progresser. Plus qu'un simple outil de conformité, il devient un véritable instrument stratégique au service du bien-être des salariés, de la performance globale et de la pérennité des entreprises (Gassem, 2023).

C'est précisément cette articulation entre audit social et performance sociale que ce travail se propose d'analyser dans cet article. D'un point de vue théorique, il s'agit de mieux cerner la place de l'audit social dans l'amélioration des pratiques sociales, en particulier dans un secteur clé comme l'agroalimentaire. D'un point de vue managérial, cet article vise à présenter aux responsables d'entreprises des pistes concrètes pour renforcer l'engagement des salariés, améliorer le climat social et accroître l'efficacité des ressources humaines.

Dans cette optique, la région du Souss-Massa, choisie pour son importance stratégique, représente une région d'étude pertinente. Elle illustre à la fois le potentiel de croissance du secteur agroalimentaire et les défis sociaux qui l'accompagnent. À partir de ce constat, la question centrale de cet article peut être formulée comme suit : Dans quelle mesure l'audit social peut-il contribuer à améliorer la performance sociale des entreprises agroalimentaires de la région du Souss-Massa ?

Pour répondre à cette problématique, nous avons adopté une posture épistémologique positiviste, qui repose sur l'idée que la réalité sociale peut être observée, mesurée et expliquée de manière objective à travers des lois générales. Dans ce cadre, nous avons mobilisé un raisonnement déductif, en partant de fondements théoriques établis sur le lien entre audit social et performance sociale, pour formuler des hypothèses que nous avons ensuite testées empiriquement (Park et al., 2020).

Le choix méthodologique s'est porté sur une approche quantitative, permettant d'analyser de manière rigoureuse les relations entre les variables à travers la collecte de données standardisées. Pour ce faire, nous avons eu recours à la modélisation par équations structurelles (SEM), un outil statistique avancé qui permet de tester la validité d'un modèle théorique en prenant en compte à la fois les relations directes et indirectes entre les différentes dimensions

étudiées. Ce choix s'est justifié par la complexité des interactions entre les pratiques d'audit social et les indicateurs de performance sociale, qui nécessitent une modélisation globale et intégrée (Schuberth et al., 2023).

L'originalité de cet article réside dans l'analyse empirique du lien entre audit social et performance sociale, appliquée à un secteur encore peu étudié au Maroc, celui de l'agroalimentaire. À notre connaissance, peu de recherches ont mobilisé une approche quantitative basée sur la modélisation par équations structurelles (SEM) pour explorer cette relation dans un contexte régional comme celui du Souss-Massa. Sur le plan managérial, cet article entend de présenter aux responsables d'entreprises des outils d'analyse et d'action concrets pour renforcer l'engagement des salariés, améliorer le climat social et accroître l'efficacité des ressources humaines.

Pour ce faire, cet article s'organise en quatre grandes sections. La première est consacrée à la revue de littérature, qui pose les fondements théoriques de notre recherche en analysant les notions d'audit social et de performance sociale, ainsi que leur articulation. La deuxième section présente le modèle conceptuel élaboré à partir de ces fondements, ainsi que les hypothèses de recherche qui en découlent. La troisième section présentera la méthodologie adoptée, en mettant l'accent sur le positionnement épistémologique, le choix du raisonnement déductif et l'utilisation des équations structurelles dans le cadre de l'approche quantitative. Enfin, la quatrième section est dédiée à l'analyse et à la discussion des résultats obtenus, à la lumière des hypothèses posées et des apports managériaux potentiels.

2. Revue de Littérature

Pour analyser la question centrale posée, cette section vise à poser les repères théoriques sur lesquels s'appuie cette étude. L'analyse porte sur deux notions centrales dans le champ de la gestion des ressources humaines et de la responsabilité sociale : l'audit social et la performance sociale. Cette revue de littérature retrace leur évolution, leurs définitions, ainsi que les enjeux qu'elles soulèvent dans le fonctionnement des organisations. Elle s'attache également à mettre en lumière les points de convergence entre ces deux concepts, en vue de construire un cadre d'analyse cohérent et opérationnel.

Dans ce cadre, l'audit social a vu le jour dans les années 1950, dans un contexte où les entreprises commençaient à élargir leur champ de contrôle au-delà des seuls aspects financiers. Ce nouvel outil répondait à la nécessité de mieux encadrer et évaluer les pratiques sociales dans un environnement économique en mutation (Hazarika, 2015).

Selon Savall et Zardet (2005), ses origines s'inscrivent dans l'approche de l'école des ressources humaines, qui considère le facteur humain comme un levier stratégique de performance. Depuis, l'audit social s'est affirmé comme un outil stratégique, permettant aux entreprises d'évaluer leur conformité sociale, d'identifier les risques humains, et d'orienter leur politique RH.

Pour Sysoieva et al., (2023), il s'agit d'une analyse des politiques sociales d'une organisation, visant à apprécier leur efficacité. De plus, Owen et al., (2000) y voient un moyen d'anticiper les risques et de formuler des recommandations ciblées. À cet égard, l'audit social prend plusieurs formes : audit du recrutement, de la formation, de la rémunération, du climat social ou encore de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ces démarches permettent non seulement d'identifier les écarts, mais aussi d'agir concrètement pour optimiser la performance sociale (Holden, 2000 ; Campaign, 2005).

Cette performance sociale, au cœur des préoccupations contemporaines, s'inscrit dans une conception élargie de la performance globale de l'entreprise. Elle ne se réduit pas aux résultats économiques ou opérationnels, mais s'intéresse à la manière dont l'entreprise gère ses relations humaines, crée un climat de travail sain et répond aux attentes sociales de ses salariés (Rothenberg et al., 2017).

Selon Charpentier et Gilbert (2004), le lien entre performance et dimension sociale est devenu incontournable, dans le prolongement des travaux de l'école des relations humaines. Toutefois, en l'absence de définition universelle, la performance sociale demeure un concept complexe, variant selon les contextes, les objectifs et les cultures organisationnelles.

Par ailleurs, la littérature théorique et empirique identifie une variété d'indicateurs pour mesurer cette performance : satisfaction, absentéisme, turnover, sécurité au travail, niveau de stress, qualité du climat social ou encore engagement organisationnel (Ntisa, 2015).

Ainsi, à la lumière de ces approches, la performance sociale se révèle comme une construction multidimensionnelle, influencée de manière significative par les pratiques de gestion des ressources humaines. Elle traduit le niveau de bien-être, de motivation et d'engagement des salariés, tout en jouant un rôle clé dans la stabilité organisationnelle, la réputation externe et la performance globale de l'entreprise.

Dans cette dynamique, l'audit social ne peut être envisagé comme un simple outil de conformité ou de contrôle. Il s'impose plutôt comme un instrument stratégique, structurant les démarches d'amélioration continue et offrant aux entreprises une base fiable pour piloter leur performance sociale (Al Mamun et al., 2024).

Dans cette optique, la littérature montre clairement que l'audit social et la performance sociale sont étroitement liés. Tous deux s'inscrivent dans une logique de gestion responsable, tournée vers l'anticipation des risques sociaux, la valorisation du capital humain et la recherche d'un équilibre durable entre exigences économiques et attentes sociétales.

L'audit social, en tant que dispositif d'évaluation structuré, permet de mesurer dans quelle mesure les pratiques sociales d'une organisation répondent aux engagements qu'elle s'est fixés, qu'ils soient juridiques, éthiques ou stratégiques (Gao et Zhang, 2006).

À cet égard, plusieurs travaux soulignent que cet outil permet d'évaluer des aspects fondamentaux tels que les conditions de travail, le climat social, la politique d'inclusion ou encore le dialogue social, fournissant ainsi un diagnostic utile à la prise de décision (Oberšt et Gheorghită, 2022). Ce rôle de levier d'amélioration s'inscrit également dans plusieurs cadres théoriques.

La théorie de l'agence (Jensen et Meckling, 1979) suggère que l'audit social peut réduire les asymétries d'information entre dirigeants et actionnaires, en instaurant une forme de transparence sur la gestion des ressources humaines. De son côté, la théorie institutionnelle (Dimaggio et Powell, 2004) souligne que l'audit social aide les entreprises à s'adapter aux pressions institutionnelles en intégrant des normes locales et internationales, renforçant ainsi leur légitimité sociale. Enfin, la théorie des parties prenantes (Freeman et Phillips, 2002) montre que l'audit social contribue à une meilleure prise en compte des attentes des différents acteurs internes et externes, et à l'établissement d'un climat de confiance.

À travers ces prismes théoriques, plusieurs études empiriques confirment le rôle central de l'audit social dans l'amélioration des performances sociales. Dupont et al., (2013), ont mis en avant son utilité pour identifier les dysfonctionnements sociaux et optimiser la gestion des ressources humaines. Il insiste notamment sur l'impact positif des audits de recrutement, de développement des compétences et de rémunération.

Gassem (2023), dans une enquête menée auprès de DRH et de dirigeants marocains, relève que l'audit social permet de détecter les faiblesses internes, de construire des plans d'action ciblés, et d'améliorer des indicateurs concrets comme la satisfaction, la motivation ou le taux d'absentéisme.

D'autres travaux viennent enrichir cette perspective. Tayeb et al., (2024) mettent en évidence le rôle médiateur de l'engagement organisationnel entre l'audit social et la performance sociale : en favorisant la reconnaissance et l'implication des salariés, l'audit renforce leur attachement à l'organisation, ce qui se traduit par une meilleure coopération et un climat social plus favorable.

De son côté, Tiguit (2019) souligne que l'audit contribue à la construction de l'image sociale de l'entreprise et facilite la conciliation entre objectifs sociaux et économiques. Enfin, Fairouz (2016), dans une étude menée dans le secteur bancaire marocain, montre que loin d'être une contrainte, l'audit social représente une opportunité stratégique qui structure les efforts d'amélioration des ressources humaines dans la durée.

Ces différentes contributions convergent vers une même conclusion : l'audit social ne se contente pas d'évaluer la performance sociale, il participe activement à sa construction, en mobilisant les acteurs internes autour d'objectifs partagés et en assurant une cohérence durable entre les valeurs de l'entreprise et ses pratiques sociales.

3. Modèle Conceptuel

À partir des fondements théoriques et des résultats de recherches empiriques évoqués précédemment, l'audit social joue un rôle structurant dans l'amélioration de la performance sociale des entreprises. Ce rôle s'exerce notamment à travers la gestion des compétences, le climat de travail et la perception d'équité au sein des organisations. L'ensemble de ces dimensions constitue des leviers d'action concrets, directement liés au bien-être, à l'implication des salariés et à la qualité des relations sociales.

Sur cette base, notre modèle conceptuel proposé vise à expliquer la performance sociale comme une variable latente influencée par trois grandes dimensions de l'audit social : l'audit du développement des compétences, l'audit du climat social, et l'audit de l'équité organisationnelle. Chacune de ces dimensions regroupe un ensemble d'indicateurs mesurables qui reflètent la qualité des pratiques sociales internes.

Le modèle s'appuie sur l'idée que plus les pratiques d'audit social sont structurées et actives dans ces domaines, plus elles contribuent à une performance sociale perçue comme positive, à travers l'amélioration de la motivation, de la satisfaction et de la cohésion au sein de l'entreprise.

Les hypothèses suivantes en découlent :

- **H1** : L'audit du développement des compétences a un effet positif sur la performance sociale.
- **H2** : L'audit du climat social a un effet positif sur la performance sociale.
- **H3** : L'audit de l'équité organisationnelle a un effet positif sur la performance sociale.

Afin d'analyser le modèle conceptuel proposé, quatre variables latentes ont été retenues : trois variables explicatives correspondant aux dimensions de l'audit social (développement des compétences, climat social, équité organisationnelle) et une variable à expliquer, la performance sociale.

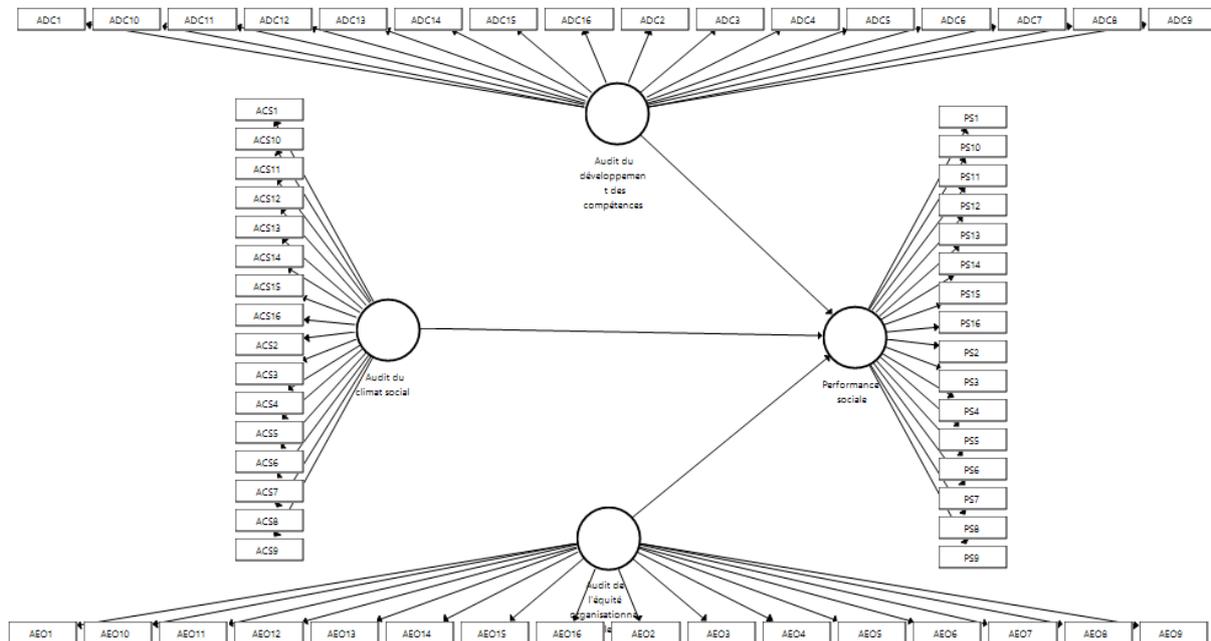
Chaque variable est mesurée à l'aide de plusieurs items construits sur la base d'échelles de Likert à 5 points, permettant de recueillir le degré d'accord des répondants vis-à-vis de diverses affirmations. Le tableau ci-dessous présentera les différentes variables du modèle, leur nature, les échelles de mesure utilisées, ainsi que quelques exemples d'items représentatifs et les principales références théoriques sur lesquelles s'appuie leur construction.

Tableau 1: Variables du modèle, type, échelle de mesure, items et références

Variable latente	Type de variable	Échelle de mesure	Items	Références
Audit du développement des compétences	Explicative	Échelle de Likert 5 points	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des besoins en formation • Suivi des plans de formation • Gestion des carrières • Mobilisation des compétences internes 	Holden (2000), Campaign (2005), Elmousadik (2018), Dupont et al. (2013)
Audit du climat social	Explicative	Échelle de Likert 5 points	<ul style="list-style-type: none"> • Perception du climat de travail • Relations hiérarchiques et interpersonnelles • Gestion des conflits • Circulation de l'information 	Savall et Zardet (2005), Oberšt et Gheorghîă (2022), Tayeb et al. (2024)
Audit de l'équité organisationnelle	Explicative	Échelle de Likert 5 points	<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération perçue comme juste • Reconnaissance du travail • Justice dans les promotions • Transparence des décisions RH 	Godard (2004), Gao et Zhang (2006), Fairouz (2016), Al Mamun et al. (2024)
Performance sociale	À expliquer	Échelle de Likert 5 points	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction des salariés • Engagement organisationnel • Climat social • Réduction de l'absentéisme et du turnover • Sentiment de reconnaissance 	Charpentier et Gilbert (2004), Ntisa (2015), Rothenberg et al. (2017), Gassem (2023), Tiguit (2019)

Source : les auteurs

Figure 1:Modèle conceptuel



Source : les auteurs

Afin de tester empiriquement les relations dans le modèle conceptuel, les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire structuré, élaboré à partir des dimensions dans le tableau ci-dessus. Ce questionnaire a été conçu pour mesurer les perceptions des responsables d'entreprises agroalimentaires concernant les pratiques d'audit social et leur impact sur la performance sociale. Il comprend une série d'énoncés évalués selon une échelle de Likert à cinq points, allant de « fortement en désaccord » à « fortement d'accord ».

Le questionnaire a été adressé à des cadres dirigeants, notamment aux directeurs des ressources humaines, responsables qualité, responsables RSE et chefs d'entreprises opérant dans le secteur agroalimentaire de la région Souss-Massa. Ces profils ont été ciblés en raison de leur rôle stratégique dans la prise de décision et de leur connaissance approfondie des dynamiques internes liées à la gestion sociale.

La taille de l'échantillon retenue pour cette recherche est de 323 entreprises, déterminée à partir d'une population totale estimée à 2000 entreprises agroalimentaires dans la région, selon les données du Centre Régional d'Investissement (CRI) de Souss-Massa (2024). Le calcul a été réalisé à l'aide de la formule de Slovin, une méthode statistique largement utilisée pour déterminer la taille optimale d'un échantillon à partir d'une population finie. Ce calcul a pris en compte une marge d'erreur de 5 % et un niveau de confiance de 95 %, garantissant ainsi la représentativité et la fiabilité des résultats obtenus.

La formule de calcul utilisée pour déterminer la taille de l'échantillon est celle adaptée de la méthode de Slovin, qui est donnée par :

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(N - 1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)} \quad (1)$$

Dans cette équation, **n** : est la taille de l'échantillon, **N** est la taille de la population (dans notre cas, 2000 entreprises), **Z** est la valeur Z correspondant au niveau de confiance de 95%, soit

1,96, p : est la proportion estimée de la population ayant la caractéristique étudiée, généralement fixée à 0,5 pour maximiser la taille de l'échantillon, E est la marge d'erreur (ici, 0,05 ou 5%).

En insérant ces valeurs dans la formule, nous obtenons :

$$n = \frac{2000 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{(2000 - 1) \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)} \quad (3)$$

Le numérateur est égal à 1920,8 et le dénominateur est environ 5,96, ce qui donne une taille d'échantillon de :

$$n \approx \frac{1920,8}{5,96} \approx 322,3$$

En arrondissant, nous obtenons une taille d'échantillon de 323 entreprises.

4. Méthodologie

Cet article adopte une approche méthodologique qui s'inscrit dans une démarche hypothético-déductive, permettant de tester un ensemble d'hypothèses issues du cadre théorique. Cette posture repose sur le paradigme positiviste, selon lequel la réalité sociale peut être appréhendée de manière objective, mesurée et modélisée à l'aide d'outils statistiques rigoureux (Guba et Lincoln, 1994 ; Saunders et al., 2009).

L'objectif est évalué l'influence des pratiques d'audit social sur la performance sociale perçue dans les entreprises agroalimentaires, une approche quantitative a été privilégiée. Ce choix est justifié par la volonté de tester les relations entre des variables latentes à partir de données empiriques collectées sur le terrain, et de généraliser les résultats à un ensemble plus large d'entreprises partageant les mêmes caractéristiques (Hair et Alamer, 2022).

Pour ce faire, les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire structuré, construit à partir des dimensions identifiées dans le modèle conceptuel. Ce questionnaire a été conçu pour évaluer les perceptions des cadres dirigeants sur les pratiques d'audit social (développement des compétences, climat social, équité organisationnelle) et leurs effets sur la performance sociale de leur entreprise. Chaque item a été mesuré à l'aide d'une échelle de Likert à cinq points, une méthode largement utilisée en sciences de gestion pour capter des attitudes, opinions et perceptions de manière standardisée (Joshi et al., 2015).

Le questionnaire a été administré auprès d'un échantillon de 323 entreprises agroalimentaires situées dans la région du Souss-Massa. Cette taille d'échantillon a été déterminée en appliquant la formule de Slovin, à partir d'une population de référence estimée à 2000 entreprises, selon les données du Centre Régional d'Investissement (CRI Souss-Massa, 2024). Une marge d'erreur de 5 % et un niveau de confiance de 95 % ont été retenus afin de garantir la représentativité statistique des résultats.

Les répondants ciblés étaient principalement des directeurs des ressources humaines, responsables qualité, responsables RSE et chefs d'entreprises, dont le rôle stratégique et la connaissance des dynamiques sociales internes ont été jugés essentiels pour la qualité des réponses obtenues.

Pour analyser les données, une modélisation par équations structurelles (SEM) a été utilisée, à l'aide du logiciel SmartPLS 4, afin de valider le modèle de mesure et de tester les relations structurelles entre les variables. Le recours au SEM s'avère pertinent dans les études impliquant des construits latents, car il permet une évaluation simultanée de la qualité des mesures (validité convergente, fiabilité, validité discriminante) et des liens causaux entre variables (Hair et Alamer, 2022 ; Sarstedt et al., 2022).

La modélisation par équations structurelles (SEM) est une méthode statistique multivariée qui permet d'analyser simultanément les relations entre plusieurs variables latentes (non

directement observables) et leurs indicateurs mesurés (variables observées). Contrairement aux méthodes de régression classiques, le SEM permet d'intégrer à la fois des modèles de mesure (relations entre variables latentes et indicateurs) et des modèles structurels (relations causales entre les variables latentes elles-mêmes) au sein d'un même cadre analytique (Hair et Alamer, 2022).

Cette approche est particulièrement utile en sciences sociales et en gestion, car elle permet de tester des modèles théoriques complexes en tenant compte des erreurs de mesure, tout en évaluant la qualité des instruments utilisés. Elle est souvent utilisée pour valider des hypothèses dans des recherches impliquant des concepts abstraits comme l'engagement, la satisfaction ou la performance organisationnelle (Kline, 2012).

La modélisation par équations structurelles suit un processus structuré, commençant par la définition du modèle théorique. À cette étape, le chercheur formalise les relations attendues entre les variables latentes et leurs indicateurs observables, en s'appuyant sur un cadre conceptuel fondé sur la littérature. Vient ensuite la phase de construction du questionnaire et de collecte des données, où les items sont élaborés pour représenter fidèlement les dimensions théoriques, généralement mesurés à l'aide d'échelles de Likert (Tarka, 2018).

Une fois les données collectées, l'analyse débute par l'évaluation du modèle de mesure à travers une analyse factorielle confirmatoire (AFC). Cette étape permet de vérifier la validité convergente des construits (via l'Average Variance Extracted – AVE), leur fiabilité interne (via l'alpha de Cronbach ou le coefficient composite), ainsi que leur validité discriminante (en s'assurant que chaque variable latente est distincte des autres) (Safiih et Azreen, 2016).

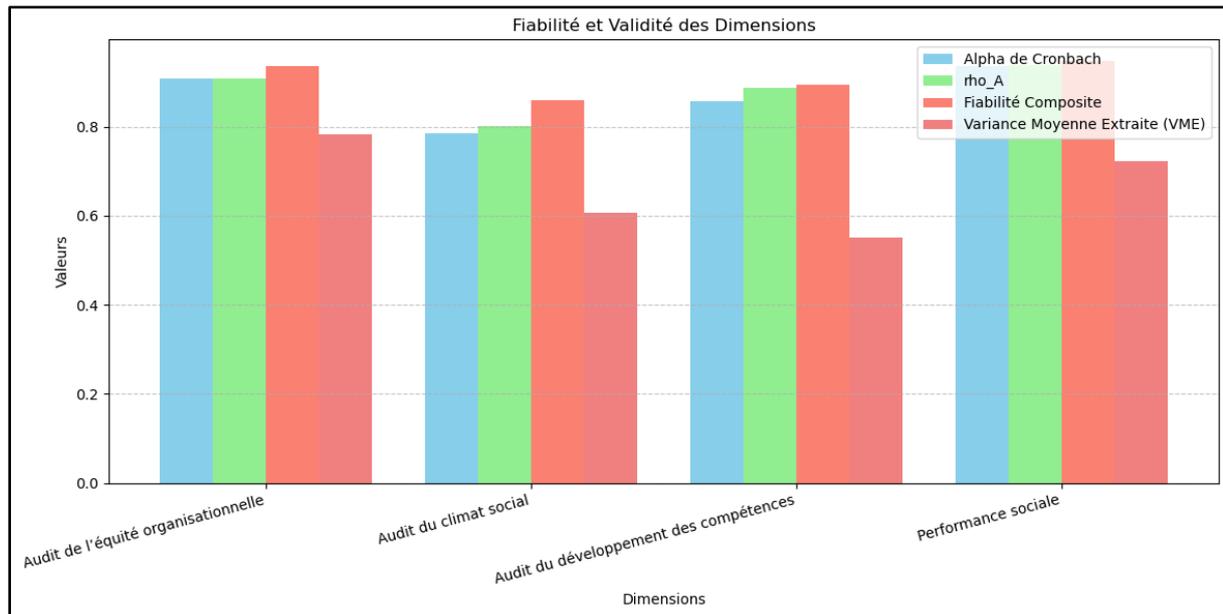
Après validation de la qualité des mesures, le modèle structurel est testé afin d'analyser les relations hypothétiques entre les variables latentes. Cette analyse fournit des coefficients de chemin (Path coefficients), des valeurs de R^2 indiquant la proportion de variance expliquée, ainsi que des valeurs de signification statistique permettant de confirmer ou d'infirmer les hypothèses formulées (Hair et al., 2021).

Enfin, l'interprétation des résultats permet d'apprécier la solidité du modèle théorique, à la lumière des relations observées. Le chercheur peut également examiner les indices globaux d'ajustement du modèle (tels que RMSEA, SRMR, CFI) pour juger de sa qualité statistique. Si nécessaire, des ajustements du modèle peuvent être envisagés pour améliorer son adéquation aux données empiriques (Sathyanarayana et Mohanasundaram, 2024).

5. Résultats

Avant de passer à l'analyse des relations entre les variables de notre modèle conceptuel, nous passerons de vérifier la qualité des outils de mesure utilisés dans l'étude. Pour cela, une série de tests statistiques a été réalisée afin d'évaluer à la fois la fiabilité des échelles et la validité des construits. Plus précisément, nous nous sommes appuyés sur quatre indicateurs reconnus dans la modélisation par équation structurelle : l'alpha de Cronbach, le coefficient rho_A, la fiabilité composite et la variance moyenne extraite (AVE). Ces indicateurs permettent de s'assurer que les items mobilisés mesurent bien ce qu'ils sont censés mesurer, et de manière cohérente.

Figure 2: Fiabilité des échelles et la validité des construits



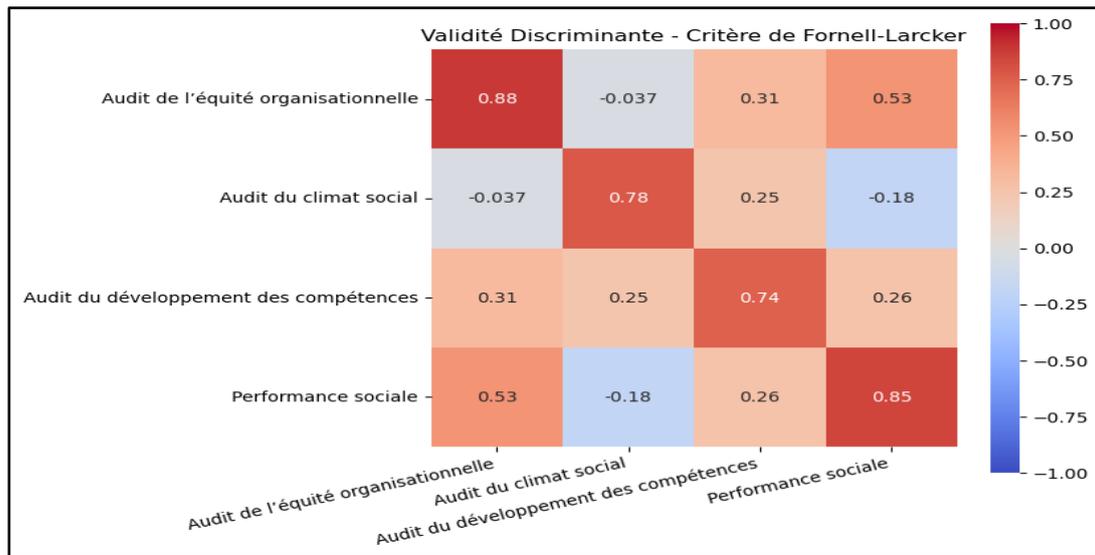
Source : les auteurs

Les résultats d'après la figure ci-dessus obtenus sont globalement très satisfaisants. D'abord, l'alpha de Cronbach dépasse largement le seuil recommandé de 0,70 pour l'ensemble des variables, ce qui traduit une bonne cohérence interne entre les items. Le coefficient rho_A, qui présente une estimation plus précise de la fiabilité, confirme ces résultats en affichant lui aussi des valeurs élevées.

Du côté de la fiabilité composite, les scores obtenus sont également très bons : 0,935 pour l'audit de l'équité organisationnelle, 0,860 pour l'audit du climat social, 0,893 pour l'audit du développement des compétences, et 0,948 pour la performance sociale. Ces résultats montrent que les répondants du secteur étudié ont été constants et cohérents dans leurs réponses aux différents items, ce qui renforce la crédibilité des données recueillies.

Quant à la validité convergente, mesurée par l'AVE, elle est elle aussi conforme aux standards méthodologiques. Toutes les valeurs sont supérieures à 0,50, ce qui indique que la majorité de la variance des items est bien captée par leur construit respectif. Les scores sont particulièrement bons pour l'audit de l'équité organisationnelle (0,782) et la performance sociale (0,722), et même si l'audit du développement des compétences affiche une AVE plus proche du seuil (0,551), le résultat reste jugé acceptable selon les critères établis (Hair et al., 2022).

Figure 3: Validité discriminante - Critère de Fornell-Larcker

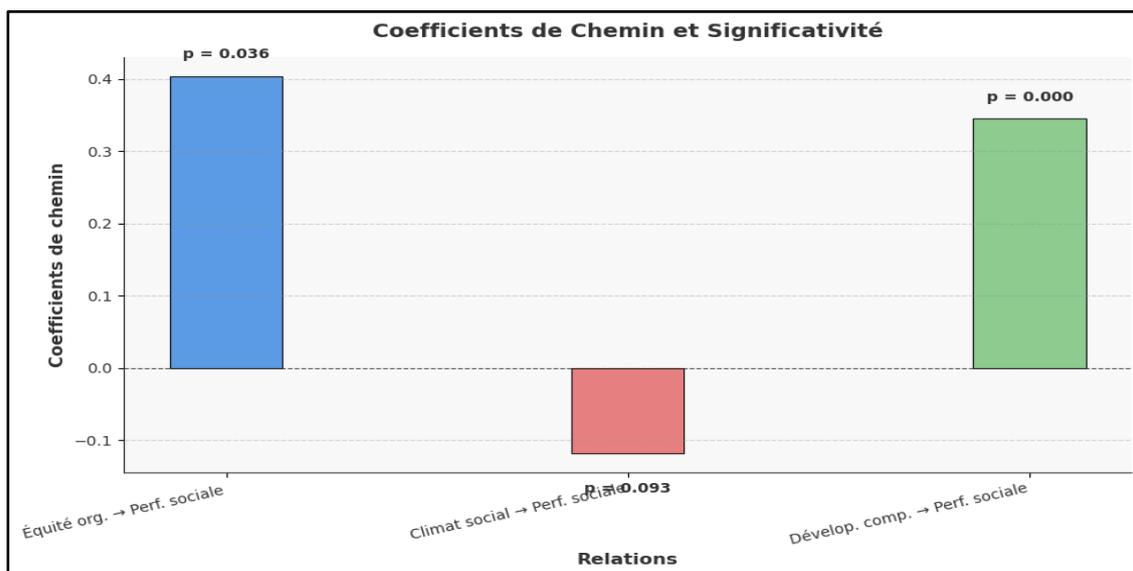


Source : les auteurs

Afin de compléter l'évaluation du modèle de mesure, la validité discriminante a été analysée à l'aide du critère de Fornell-Larcker, qui reste l'un des indicateurs les plus couramment utilisés en modélisation par équations structurelles. Ce test consiste à vérifier que chaque construit partage plus de variance avec ses propres indicateurs qu'avec ceux des autres construits. Autrement dit, la racine carrée de l'AVE de chaque variable latente doit être supérieure à ses corrélations avec les autres variables du modèle.

Les résultats présentés confirment cette exigence. La diagonale de la matrice ci-dessus, qui correspond à la racine carrée de l'AVE pour chaque variable, affiche des valeurs élevées : 0,884 pour l'audit de l'équité organisationnelle, 0,778 pour le climat social, 0,743 pour le développement des compétences, et 0,850 pour la performance sociale. Chacune de ces valeurs est supérieure aux corrélations hors diagonale, ce qui atteste d'une bonne différenciation entre les construits.

Figure 4: Coefficients de Chemin et Significativité



Source : les auteurs

Après validation du modèle de mesure, l'analyse du modèle structurel d'après la figure ci-dessus a permis d'évaluer l'influence des différentes dimensions de l'audit social sur la performance sociale perçue au sein des entreprises agroalimentaires de la région Souss-Massa. Les résultats, fondés sur les coefficients estimés, les écarts-types, les statistiques t et les p-values, révèlent des apports différenciés selon les dimensions étudiées.

Tout d'abord, la relation entre l'audit de l'équité organisationnelle et la performance sociale est statistiquement significative avec un coefficient de 0,404 ($p = 0,036$; $t = 2,102$). Cela signifie que plus les pratiques internes sont perçues comme équitables (en matière de rémunération, de reconnaissance ou d'opportunités), plus les salariés se sentent respectés et valorisés, ce qui se traduit par un engagement accru et un climat de travail plus sain.

Dans un secteur comme l'agroalimentaire, où les postes de production peuvent être répétitifs, physiquement exigeants et peu valorisés socialement, la perception de justice interne devient un levier stratégique de fidélisation et de réduction du turnover, particulièrement dans une région marquée par une concurrence forte sur la main-d'œuvre qualifiée.

En revanche, la relation entre le climat social et la performance sociale ne ressort pas comme significative d'un point de vue statistique (coefficient = $-0,118$; $p = 0,093$). Bien que le climat social reste une dimension théorique importante, notamment en lien avec la communication interne et la qualité des relations de travail, son effet direct n'a pas été confirmé dans ce contexte précis.

Ce résultat peut s'expliquer par le fait que, dans le secteur agroalimentaire local, les enjeux de performance sont souvent davantage liés à la stabilité de l'emploi, aux conditions matérielles et à l'équité dans la gestion, qu'à la seule atmosphère relationnelle. Il est également possible que le climat social influence la performance de manière indirecte, en interaction avec d'autres facteurs.

Enfin, la dimension relative à l'audit du développement des compétences ressort comme hautement significative avec un coefficient de 0,345 ($p < 0,001$; $t = 8,250$). Ce résultat souligne que les pratiques en matière de formation, d'accompagnement professionnel et de valorisation des compétences jouent un rôle central dans l'amélioration de la performance sociale.

Tableau 2: Coefficient de détermination (R^2) de la variable dépendante

Variable dépendante	R^2 (Original Sample)	Moyenne de l'échantillon (M)	Écart-type (STDEV)	T-Statistique	P-Value
Performance sociale	0,383	0,409	0,043	8,920	0,000

Source : les auteurs

L'analyse du coefficient de détermination R^2 permet d'évaluer dans quelle mesure les variables explicatives du modèle (audit de l'équité organisationnelle, audit du climat social, audit du développement des compétences) contribuent à expliquer la performance sociale au sein des entreprises agroalimentaires étudiées.

Le R^2 obtenu est de 0,383, ce qui signifie que 38,3 % de la variance de la performance sociale est expliquée par les trois dimensions de l'audit social incluses dans le modèle. Ce résultat, renforcé par une statistique t élevée (8,920) et une p-value inférieure à 0,001, confirme que le modèle présente une puissance explicative significative sur le plan statistique. En sciences sociales, un R^2 avoisinant 0,40 est généralement considéré comme modéré à satisfaisant, surtout dans des contextes organisationnels où de nombreux facteurs peuvent interagir (Hair et al.,

2022).

Sur le plan économique, ce résultat indique que les pratiques liées à l’audit social jouent un rôle tangible dans l’amélioration de la performance sociale des entreprises du secteur agroalimentaire dans la région Souss-Massa. Toutefois, il souligne également qu’environ 61,7 % de la variance reste expliquée par d’autres facteurs non inclus dans le modèle. Cela peut inclure, par exemple, le style de leadership, les conditions de travail matérielles, les dynamiques de marché ou encore le climat économique régional.

Tableau 3: Effet de taille (f^2) des variables explicatives sur la performance sociale

Relation	f^2 (Original Sample)	Moyenne (M)	Écart-type (STDEV)	T-Statistique	P-Value
Audit de l’équité organisationnelle → Performance sociale	0,195	0,198	0,066	2,953	0,003
Audit du climat social → Performance sociale	0,017	0,029	0,021	0,810	0,418
Audit du développement des compétences → Performance sociale	0,169	0,191	0,049	3,467	0,001

Source : les auteurs

D’après le tableau ci-dessus, l’audit de l’équité organisationnelle présente un effet de taille moyen ($f^2 = 0,195$), statistiquement significatif ($p = 0,003$). Cela signifie que cette dimension joue un rôle substantiel dans la construction de la performance sociale. Dans le secteur agroalimentaire, où les tensions liées à la répartition des tâches, à la rémunération et aux conditions de travail peuvent être fréquentes, la perception d’équité est un facteur clé de motivation et de stabilité. Des pratiques transparentes et justes permettent d’asseoir la confiance des salariés, de réduire les conflits et de renforcer l’engagement.

De son côté, l’audit du développement des compétences affiche également un effet de taille moyen ($f^2 = 0,169$) avec un très bon niveau de significativité ($p = 0,001$). Cela confirme l’importance de la formation continue, de la gestion des carrières et de la valorisation du savoir-faire dans l’amélioration du climat social et de la motivation collective. Dans un contexte régional où les entreprises agroalimentaires doivent sans cesse s’adapter aux évolutions technologiques et aux exigences qualité, investir dans les compétences humaines devient un véritable levier de performance durable.

En revanche, l’audit du climat social ne montre qu’un effet de taille très faible ($f^2 = 0,017$), non significatif ($p = 0,418$). Cela suggère que, bien qu’il s’agisse d’un aspect souvent mis en avant dans la littérature, son impact direct sur la performance sociale perçue est limité dans ce contexte particulier. Plusieurs explications peuvent être envisagées : le climat social pourrait avoir un effet indirect ou modérateur, ou bien son influence pourrait être diluée par des facteurs structurels spécifiques au secteur agroalimentaire (forte hiérarchie, contraintes de production, faible autonomie des salariés).

Tableau 4: Indice d'ajustement SRMR et intervalles de confiance

Modèle	SRMR (Échantillon initial)	Moyenne (M)	IC à 95 %	IC à 99 %
Modèle saturé	0,145	0,052	0,056	0,058
Modèle estimé	0,145	0,052	0,056	0,059

Source : les auteurs

L'ajustement global du modèle a été évalué à l'aide du SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), un indicateur largement utilisé pour juger de la qualité d'ajustement entre le modèle théorique spécifié et les données empiriques observées. Le SRMR mesure la différence moyenne standardisée entre les corrélations observées et les corrélations prédites par le modèle. Plus cette valeur est faible, meilleur est l'ajustement.

D'après le tableau ci-dessus, la valeur du SRMR pour le modèle saturé et le modèle estimé est de 0,145. Bien que le SRMR idéal soit inférieur à 0,08 selon les recommandations classiques (Hu et Bentler, 1999), certaines recherches récentes tolèrent des valeurs plus élevées, notamment dans les modèles exploratoires, multidimensionnels ou construits à partir de données réelles complexes (Henseler et al., 2016).

Les intervalles de confiance à 95 % et 99 % sont très étroits, compris entre 0,056 et 0,059 pour les deux modèles, ce qui indique une bonne stabilité de l'estimation malgré une valeur SRMR initiale qui semble élevée. Cela suggère que le modèle, bien que perfectible, présente une cohérence structurelle acceptable au regard des données de terrain collectées dans le secteur agroalimentaire.

Sur le plan pratique, cette valeur de SRMR pourrait refléter la nature complexe et multidimensionnelle des relations sociales dans les entreprises agroalimentaires de la région Souss-Massa, où les pratiques de gestion varient fortement selon la taille, le niveau de formalisation ou le type d'activité (transformation, production, exportation, etc.).

Tableau 5: Évaluation de la pertinence prédictive du modèle – Valeur Q²

Variabes	SSO	SSE	Q ² (= 1 - SSE/SSO)
Audit de l'équité organisationnelle	5168.000	5168.000	—
Audit du climat social	5168.000	5168.000	—
Audit du développement des compétences	5168.000	5168.000	—
Performance sociale	4845.000	4256.228	0,122

Source : les auteurs

Pour évaluer la capacité prédictive du modèle, la méthode de Blindfolding a été utilisée afin de calculer l'indice Q² de Stone-Geisser. Cet indicateur permet de juger si les construits du modèle sont capables de prédire les données observées, au-delà de la simple explication (R²). Il complète donc l'analyse structurelle en apportant une mesure de validité prédictive croisée.

D'après le tableau ci-dessus, seule la variable « Performance sociale » affiche une valeur Q² calculée, avec un score de 0,122. Selon les standards méthodologiques, une valeur de Q²

supérieure à 0 indique une pertinence prédictive du modèle pour ce construit. Un Q^2 compris entre 0,02 et 0,15 est considéré comme faible, entre 0,15 et 0,35 comme modéré, et au-delà de 0,35 comme fort.

Dans ce cas précis, la valeur de $Q^2 = 0,122$ indique que le modèle dispose d'une capacité prédictive faible mais présente concernant la performance sociale. Cela signifie que les variables explicatives (audit de l'équité organisationnelle, climat social, développement des compétences) permettent d'anticiper certaines variations de la performance sociale, mais que des améliorations du modèle restent possibles pour renforcer son pouvoir prédictif.

Tableau 6: Validation des hypothèses de recherche

Hypothèses	Relation testée	Résultat statistique	Décision	Justification
H1	Audit du développement des compétences → Performance sociale	Coefficient = 0,345 ; t = 8,250 ; p < 0,001 ; $f^2 = 0,169$	Validée	L'effet est fort, significatif, avec un impact moyen selon l'effet de taille. Les compétences RH influencent positivement la performance sociale.
H2	Audit du climat social → Performance sociale	Coefficient = -0,118 ; t = 1,681 ; p = 0,093 ; $f^2 = 0,017$	Non validée	La relation n'est pas significative au seuil de 5 % ; l'effet est faible. Le climat social n'a pas d'impact direct mesurable dans ce modèle.
H3	Audit de l'équité organisationnelle → Performance sociale	Coefficient = 0,404 ; t = 2,102 ; p = 0,036 ; $f^2 = 0,195$	Validée	L'effet est significatif avec un effet de taille moyen. L'équité perçue contribue à renforcer l'engagement et la satisfaction des salariés.

Source : les auteurs

6. Conclusion

À l'issue de cette analyse, nous avons examiné la manière dont l'audit social a contribué à améliorer la performance sociale des entreprises agroalimentaires dans la région du Sous-Massa. En nous appuyant sur une démarche hypothético-déductive, nous avons construit un modèle conceptuel intégrant trois dimensions clés de l'audit social, le développement des compétences, le climat social et l'équité organisationnelle afin d'évaluer leur influence sur la performance sociale perçue.

L'analyse, fondée sur les données recueillies auprès de 323 entreprises de la région, a confirmé que deux dimensions de l'audit social ont exercé un effet significatif sur la performance sociale : l'audit du développement des compétences et l'audit de l'équité organisationnelle. Ces résultats soulignent l'importance d'investir dans la formation continue, la reconnaissance du mérite et la justice organisationnelle pour renforcer la motivation, l'engagement et la satisfaction des salariés. En revanche, l'audit du climat social, bien que théoriquement pertinent, n'a pas présenté d'effet direct significatif, ce qui suggère que son impact peut s'exercer de manière indirecte ou dépendre d'autres variables contextuelles.

Sur le plan pratique, cette étude a permis d'apporter des pistes concrètes aux dirigeants du secteur agroalimentaire. Nous leur recommandons de structurer davantage leurs démarches d'audit social, notamment en institutionnalisant les évaluations des compétences, en assurant la

transparence des décisions RH et en construisant un dialogue organisationnel basé sur la confiance. Ces actions permettront non seulement de renforcer la performance sociale, mais aussi de consolider la compétitivité globale des entreprises dans un secteur soumis à des défis économiques, humains et réglementaires croissants.

Toutefois, cet article présente certaines limites. D'abord, le modèle testé n'a expliqué qu'une partie de la performance sociale ($R^2 = 38,3 \%$), ce qui indique que d'autres facteurs tels que le leadership, la culture organisationnelle ou les conditions de travail physiques mériteraient d'être explorés dans de futures recherches. Ensuite, le recours à une méthode exclusivement quantitative a limité la compréhension fine des dynamiques internes. Une approche mixte, intégrant des entretiens ou des études de cas, permettrait d'enrichir l'interprétation des résultats et de capter la complexité du vécu organisationnel.

La généralisation des résultats est à nuancer : bien que la région Souss-Massa représente un bassin agroalimentaire stratégique, les spécificités locales (conditions climatiques, organisation du travail, niveau d'industrialisation) peuvent limiter l'applicabilité directe des conclusions à d'autres contextes.

Cette étude ouvre plusieurs pistes pour de futures recherches. Tout d'abord, le modèle proposé n'explique qu'une partie de la performance sociale ($R^2 = 38,3 \%$), ce qui indique que d'autres variables explicatives, telles que le style de leadership, la culture organisationnelle ou les conditions de travail physiques, mériteraient d'être intégrées. Par ailleurs, le choix d'une approche exclusivement quantitative limite la compréhension approfondie des mécanismes internes, notamment des perceptions et dynamiques sociales vécues par les employés. Une approche mixte, associant des méthodes qualitatives comme les entretiens ou les études de cas, permettrait d'enrichir l'analyse et de saisir la complexité du terrain. En outre, la généralisation des résultats doit être envisagée avec prudence, car les spécificités économiques, sociales et environnementales de la région du Souss-Massa peuvent limiter l'applicabilité directe des conclusions à d'autres territoires ou secteurs.

En dépit de ces limites, cette recherche a apporté une contribution théorique et managériale pertinente à la compréhension du rôle de l'audit social dans la performance sociale des entreprises agroalimentaires. Elle ouvre ainsi la voie à de nouvelles réflexions sur la manière de concilier performance humaine et performance organisationnelle dans une logique durable et inclusive.

7. Bibliographie

- Al Mamun, A., Uddin, M. A., Rana, T., Biswas, S. R., & Dey, M. (2024). Socially responsible human resource management for sustainable performance in a moderated mediation mechanism. *Sustainable Futures*, 8, 100362.
- Bachegour, H., Moussaid, F. Z., Qafas, A., & Jerry, M. (2023). Integrating Climate Policy, Social inclusion, and Indigenous Knowledge: Toward a Holistic Approach for Morocco's Sustainable Future. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 4(5-1), 45-59.
- Campaign, C. C. (2005). *Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshop*.
- Charpentier, M., & Gilbert, P. (2004). 05: Comment évaluer la performance RH? question universelle. réponses contingentes.
- Dimaggio, P. J., & Powell, W. W. (2004). Chapter 4 the iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In F. Dobbin (Ed.), *The New Economic Sociology* (pp. 111-134). Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9780691229270-005>
- Dupont, C., Ferauge, P., & Giuliano, R. (2013). The impact of corporate social

- responsibility on human resource management: GDF SUEZ's case. *International Business Research*, 6(12), 145.
- Fairouz, N. (2016). Audit social et performance de l'entreprise : Une étude empirique au sein du champ organisationnel marocain. *Revue Des Etudes Multidisciplinaires En Sciences Economiques et Sociales*, 1(3).
 - Freeman, R. E., & Phillips, R. A. (2002). Stakeholder theory: A libertarian defense. *Business Ethics Quarterly*, 12(3), 331–349.
 - Gao, S. S., & Zhang, J. J. (2006). Stakeholder engagement, social auditing and corporate sustainability. *Business Process Management Journal*, 12(6), 722–740.
 - GASSEM, W. (2023). L'audit social: Quel déficit pour l'amélioration de la performance globale des entreprises. *Mars*, 2.
 - Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of Qualitative Research*, 2(163–194), 105.
 - Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.
 - Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Evaluation of the Structural Model. In J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, N. P. Danks, & S. Ray, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* (pp. 115–138). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_6
 - Hazarika, A. (2015). History and Significance of CSR and Social Audit in Business: Setting a Regulatory Framework. In M. M. Rahim & S. O. Idowu (Eds.), *Social Audit Regulation* (pp. 217–256). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-15838-9_12
 - Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2–20.
 - Holden, J. (2000). *Social responsibility in higher education: Conducting a social audit of a community college* [PhD Thesis, University of British Columbia]. Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
 - Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1979). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure. In K. Brunner (Ed.), *Economics Social Institutions* (Vol. 1, pp. 163–231). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-009-9257-3_8
 - Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396.
 - Kline, R. B. (2012). Assumptions in structural equation modeling. *Handbook of Structural Equation Modeling*, 111, 125.
 - Marieme, S.-E., Bouchaou, L., Brouziyne, Y., Chikhaoui, M., & Choukr-Allah, R. (2021). Towards more sustainable and climate-smart water and agricultural systems: Study case of the Souss Massa Basin in Morocco. *Frontiers in Science and Engineering*, 11(2).
 - Muhamad Safiih, L., & Azreen, N. (2016). *Confirmatory Factor Analysis Approach*. <http://dac.umt.edu.my:8080/jspui/handle/123456789/5705>
 - Ntisa, A. A. (2015). *Job satisfaction, organisational commitment, turnover intention, absenteeism and work performance amongst academics within South African*

Universities of Technology. Vaal University of Technology (South Africa).

- Oberšt, A., & Gheorghită, M. (2022). Consolidate the reputation and increase the credibility of the company through the implementation of the social audit. *Competitiveness and Sustainable Development*, 104–110. https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/171109
- Owen, D. L., Swift, T. A., Humphrey, C., & Bowerman, M. (2000). The new social audits: Accountability, managerial capture or the agenda of social champions? *European Accounting Review*, 9(1), 81–98. <https://doi.org/10.1080/096381800407950>
- Park, Y. S., Konge, L., & Artino Jr, A. R. (2020). The positivism paradigm of research. *Academic Medicine*, 95(5), 690–694.
- Rothenberg, S., Hull, C. E., & Tang, Z. (2017). The Impact of Human Resource Management on Corporate Social Performance Strengths and Concerns. *Business & Society*, 56(3), 391–418. <https://doi.org/10.1177/0007650315586594>
- Sarstedt, M., Radomir, L., Moisescu, O. I., & Ringle, C. M. (2022). Latent class analysis in PLS-SEM: A review and recommendations for future applications. *Journal of Business Research*, 138, 398–407.
- Sathyanarayana, S., & Mohanasundaram, T. (2024). Fit indices in structural equation modeling and confirmatory factor analysis: Reporting guidelines. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(7), 561–577.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Pearson education.
- Savall, H., & Zardet, V. (2005). Contribution de la théorie socio-économique des organisations à l'audit social. *Université d'été de l'IAS*.
- Schubert, F., Hubona, G., Roemer, E., Zaza, S., Schamberger, T., Chuah, F., Cepeda-Carrión, G., & Henseler, J. (2023). The choice of structural equation modeling technique matters: A commentary on Dash and Paul (2021). *Technological Forecasting and Social Change*, 194, 122665.
- Sysoieva, I., Pozniakovska, N., Mikluha, O., Pukas, A., & Roleders, V. (2023). Social audit as a tool of civil society aimed at ensuring the sustainability. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1126(1), 012031.
- Tarka, P. (2018). An overview of structural equation modeling: Its beginnings, historical development, usefulness and controversies in the social sciences. *Quality & Quantity*, 52(1), 313–354. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0469-8>
- TAYEB, D., ETTOR, R., & EL AMILI, O. (2024). La contribution de l'audit social sur la performance sociale des entreprises marocaines via l'engagement organisationnel. *Revue Du Contrôle, de La Comptabilité et de l'audit*, 8(4).
- TIGUIT, H. (2019). L'audit social comme outil d'amélioration de la performance des entreprises: Analyse théorique. *Revue Internationale Des Sciences de Gestion*, 2(4).
- Vuong, T. K., & Bui, H. M. (2023). The role of corporate social responsibility activities in employees' perception of brand reputation and brand equity. *Case Studies in Chemical and Environmental Engineering*, 7, 100313.