

**L'IMPACT DES PRATIQUES D'ETHIQUE DE L'ENTREPRISE SUR LE
COMPORTEMENT DES EMPLOYES
CAS DE L'ALGERIENNE DES EAU (ADE)
THE IMPACT OF COMPANY ETHICAL PRACTICES ON EMPLOYEE
BEHAVIOR
CASE OF ALGERIAN WATER COMPANY (AWC)**

Fatma Zahra SERHANE*

Docteur

Ecole supérieure de commerce, Algérie

Mail : etd_serhane@esc-alger.dz

Mounira BOUAZID

Docteur

Ecole supérieure de commerce, Algérie

Mail : etd_bouazid@esc-alger.dz

Date de soumission : 30/06/2024 ; **Date d'acceptation :** 31/10/2024 ; **Date de publication :** 19/12/2024

Résumé : Dans cette recherche, nous nous intéressons à l'éthique dans l'entreprise algérienne. En fait, notre étude a pour objectif de mettre la lumière sur l'importance accordée aux pratiques d'éthique dans l'entreprise publique économique l'ADE, ainsi que sur l'impact de cette importance sur le comportement des employés. Notre recherche s'inscrit dans une logique qualitative déductive. Nous avons utilisé le questionnaire comme instrument de collecte de données, il a été destiné à un ensemble de cadres et d'agents de maîtrise de l'entreprise, en adoptant un plan d'échantillonnage aléatoire stratifié. Globalement, nous avons enregistré que cinq de six pratiques d'éthique d'entreprise étudiées ont un effet statistiquement significatif (au seuil de 0,05) sur le comportement des employés.

Mots-clés : Pratiques d'éthique de l'entreprise, Comportement des employés, Entreprise publique économique.

Codes JEL: M12, M14, P35

Abstract: In this research, we are interested in ethics in algerian businesses. In fact, our study aims to shed light on the importance of ethical practices in public economic enterprises. Our research follows a deductive qualitative approach. Using a stratified random sampling plan, we used a questionnaire. Overall, we found that in five of the six studies, corporate ethical practices have a significant effect (at the 0.05 level) on employee behavior.

Keywords: Corporate ethical practices, Employee behavior, Public economic enterprise.

JEL Codes : M12, M14, P35.

* Auteur correspondant.

Introduction

Plus que jamais, l'investissement de l'entreprise dans son capital humain est devenu une source vitale de succès et une condition 'sine qua non' de différenciation dans le monde des affaires, en raison de la sensibilité du rôle du facteur humain et du fait qu'il constitue une épée à double tranchant, il peut aussi bien construire l'entreprise que la détruire. De ce fait, les efforts se déploient afin de trouver des programmes, des méthodes et des pratiques qui assurent l'amélioration de ses compétences, de son comportement et de sa performance.

L'amélioration du comportement des ressources humains est devenue l'une des principales préoccupations des grandes entreprises dans le monde, en raison des effets négatifs des comportements déviants sur leur rendement et leur image auprès du public.

En fait, Les scandales d'éthique répétitifs et la montée en puissance des réseaux sociaux, qui ont ouvert les yeux des parties prenantes sur les entreprises et leurs activités, font que les questions d'ordre éthique deviennent si importantes dans les stratégies de celles-ci et les travaux des chercheurs en sciences de gestion. Par conséquent, les efforts se poursuivent afin de trouver des démarches et des pratiques qui assurent l'amélioration des comportements des employés et l'instauration d'un climat sain et éthique dans le monde des affaires.

Dans cette recherche, nous nous intéressons à l'éthique dans l'entreprise algérienne. En fait, notre étude a pour objectif de mettre la lumière sur l'importance accordée aux pratiques d'éthique dans l'entreprise publique économique l'ADE, ainsi que sur l'impact de cette importance sur le comportement des employés. De ce fait, nous avons mis la problématique suivante :

Le comportement des employés, peut-il être affecté par les pratiques d'éthique de l'entreprise ?

Dans notre étude, nous avons essayé de vérifier l'hypothèse suivante :

Les pratiques d'éthique de l'entreprise peuvent influencer le comportement de ses ressources humaines.

1. Pratiques d'éthique de l'entreprise

Pratiques d'éthique de l'entreprise, pratiques d'intégration de l'éthique de l'entreprise, programme d'éthique, dans certains ouvrages... Tous ces termes sont utilisés dans la littérature de l'éthique des affaires pour désigner l'ensemble des pratiques adoptées au sein des entreprises pour incorporer une démarche d'éthique.

Selon Martineau (2014, p. 35), il n'existe pas une définition claire des pratiques d'intégration d'éthique de l'entreprise dans la littérature scientifique. Certains auteurs ont associé cette notion aux politiques formelles de l'éthique de l'entreprise, aux différentes activités éthiques ou aux composantes d'un programme d'éthique (Weaver, Trevino, et Cochan (cité dans (Martineau J. T., 2014, p. 35)).

Cependant, Martineau (2014, p. 44) a pu présenter, dans sa thèse, une définition bien précise de ces pratiques : « *toute règle, politique, procédure, processus, outil de gestion, dispositif, activité, stratégie, structure ou institution qui présente un caractère téléologique essentiel visant à accroître la conscience et le comportement éthique dans une organisation tant au niveau individuel, collectif ou stratégique* ».

Les auteurs et les chercheurs en sciences de gestion ont dénombré des dizaines, voire des centaines de pratiques d'éthique de l'entreprise. Néanmoins, les différents programmes d'éthique proposés se concentrent sur un ensemble de pratiques jugées indispensables pour l'intégration d'un système d'éthique efficace au sein des entreprises. Au fait, les pratiques les plus recommandées peuvent être classées sous deux catégories : pratiques de mise en place et pratiques de mise en œuvre d'éthique de l'entreprise.

Serhane (2023, pp. 71-72) a récapitulé dans sa thèse l'ensemble des pratiques d'éthique considérées comme indispensables pour assurer la réussite dans l'implantation d'une démarche d'éthique de l'entreprise dans deux tableaux. Ces derniers synthétisent les pratiques de mise en place et de mise en œuvre d'éthique de l'entreprise les plus citées et les plus recommandées dans les travaux des auteurs, et qui assurent, selon eux, la réussite dans l'intégration d'un système d'éthique efficace. Le premier tableau regroupe quatre pratiques primordiales, à savoir :

- L'engagement de la haute direction (elle s'occupe de l'allocation des ressources nécessaires et de l'implication des employés) ;
- L'engagement des gestionnaires (considérés comme les maîtres d'œuvre de changement) ;
- Consultation des employés (afin qu'ils aperçoivent l'importance de la démarche d'éthique) ;
- Élaboration du document d'éthique (charte d'éthique, code d'éthique, crédo, énoncé de valeurs...).

Quant au deuxième tableau, il récapitule les différentes pratiques de gestion et d'évaluation continue (la diffusion et explication du document d'éthique, le leadership éthique, la communication, la formation, la discussion, la responsabilité sociale des entreprises, la gouvernance d'entreprise...).

Après avoir présenté le concept de pratiques d'éthique de l'entreprise, nous exposons dans ce qui suit le concept du comportement des employés ainsi que l'influence de ces pratiques sur celui-ci.

2. Le comportement humain dans l'entreprise

Selon Alexandre-Bailly et al (2019), le comportement « *c'est ce que les autres observent chez un individu. Au sens large, ce concept renvoie aux activités d'un organisme qui peuvent être observées par un autre organisme, ou enregistrées par les instruments d'un expérimentateur* ». Au sein de l'entreprise, le comportement apparaît dans l'ensemble des actions et des réactions individuelles et collectives des ressources humaines.

Au début de ce siècle, le concept du comportement s'est devenu, de plus en plus, important dans les différents domaines qui tiennent aux relations entre individus, notamment dans le domaine de sciences de gestion. En fait, les dirigeants d'entreprises reconnaissent, plus que jamais, la nécessité de détenir un capital humain compétant et qui agit selon les principes moraux. En fait, c'est ce qui les amène constamment à rechercher des moyens qui permettent d'améliorer le comportement des employés et de réduire les comportements déviants.

Au sein de l'entreprise, nous pouvons rencontrer deux types de comportement : des comportements éthiques (tels que : le respect, l'équité, la transparence, l'égalité, l'honnêteté...)

et des comportements contraires à l'éthique ou déviants (le vol, le fait de mentir, la trahison, le gaspillage...).

En fait, les conséquences nuisibles des comportements déviants sur les employés et l'entreprise dans son ensemble poussent à s'interroger aux différents déterminants du comportement humain dans l'entreprise, afin de faire face aux comportements contre productifs et de favoriser les comportements éthiques.

Les déterminants de comportement dans l'entreprise diffèrent d'un chercheur à un autre, cependant, ils peuvent être regroupés dans deux catégories : déterminants individuels (les caractéristiques démographiques, les traits de personnalité et l'ensemble des attitudes et de croyances (Robinson & Greenberg, 1995) et déterminants sociales (l'identité et le lien social, hiérarchie, domination et pouvoir, La culture et les représentations sociales et Le contexte organisationnel (Alexandre-Bailly, et al., 2019).

Dans cette recherche, nous nous intéressons au contexte organisationnel, spécifiquement, aux pratiques d'éthique de l'entreprise comme déterminant du comportement du facteur humain. En fait, afin d'instaurer un climat sain et éthique au sein des entreprises, plusieurs auteurs ont proposé des pratiques d'éthique jugées primordiales pour améliorer le comportement au travail, tels que : le document d'éthique, le leadership éthique, la communication, la formation... (Thomas, Schermerhorn, & Dienhart, 2004; Martineau J. T., 2014))...

3. Les pratiques d'éthique de l'entreprise comme déterminant du comportement des employés

L'amélioration des comportements des acteurs organisationnels et la diminution des comportements déviants nécessitent que l'ensemble des employés aperçoivent l'intégrité de leurs supérieurs et la légitimité des démarches qu'ils adoptent. Ceci peut se faire, selon les auteurs de l'éthique organisationnelle, à travers un ensemble de pratiques d'éthique qui ont prouvé leur effet sur le comportement au travail :

- Le leadership éthique : est l'une des pratiques privilégiées dans les différents programmes d'éthique proposés dans la littérature scientifique et qui a prouvé son influence sur le comportement des employés (Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes, & Salvador, 2009);

- La formation : les différents auteurs de l'éthique de l'entreprise insistent sur l'importance des activités de formation du fait qu'elles constituent un processus d'éducation et d'apprentissage (le coaching , l'accompagnement, les formations d'introduction à l'éthique...), qui permet de bien comprendre le contenu de la démarche suivie et d'impliquer le facteur humain dans celle-ci et d'améliorer, par la suite, son comportement et la culture organisationnelle ((Tenbrunsel, Crowe, & Umphress, 2003; Jutras & Marchildon, 2004; Lemire, 2011; Martineau, 2014)) ;

- La communication : les auteurs de l'éthique de l'entreprise soulignent l'importance capitale de la communication et assurent que les différentes campagnes de communication permettent la diffusion des informations essentiels aux membres de l'entreprise et la compréhension des principes invoqués. Ce qui aide par la suite, à impliquer l'ensemble des employés dans le processus d'intégration de la démarche et d'améliorer leur comportement

(Tenbrunsel, Crowe, & Umphress, 2003; Jutras & Marchildon, 2004; Lemire, 2011; Martineau J. T., 2014...);

- L'égalité, la justice et le respect : le fait de respecter les employés, de les traiter d'une manière juste et équitable et de ne pas favoriser certains d'entre eux des autres, leur permet d'apercevoir la transparence et la légitimité de la démarche de l'entreprise, ce qui les amènent à avoir un si bon comportement ((Tenbrunsel, Crowe, & Umphress, 2003 ; Thomas, Schermerhorn, & Dienhart, 2004)) ...

4. Approche épistémologique et méthodologique de la recherche

Le présent article, qui porte sur les pratiques d'éthique de l'entreprise et leur impact sur le comportement des ressources humaines, se rapproche du courant positiviste, qui reste le courant le plus dominant dans les sciences de gestion.

Quant à la démarche méthodologique utilisée, notre recherche s'inscrit dans une logique qualitative déductive. En fait, notre étude a essayé de vérifier et de corroborer l'hypothèse précitée à partir d'une étude de cas au niveau de l'entreprise publique économique l'ADE de la willaya de jijel. Afin de mener cette étude, nous avons utilisé le questionnaire comme instrument de collecte de données, il a été destiné à un ensemble de cadres et d'agents de maîtrise de l'entreprise, en adoptant un plan d'échantillonnage aléatoire stratifié. L'analyse des résultats a été réalisé à l'aide du logiciel d'analyse de données SPSS.

5. Résultats de la recherche

Notre questionnaire a été destiné à 70 cadres et 82 agents de maîtrise de l'entreprise. Nous avons obtenu des taux de réponses valides de 57,1% et 32,9% respectivement (67 réponse valide au total). Les questions ont été réparties selon trois axes, à savoir : les attribues individuels, le comportement des employés et l'importance accordé aux pratiques d'éthique de l'entreprise.

5.1. Les caractéristiques sociodémographiques

À propos de caractéristiques sociodémographiques de notre échantillon, nous avons retenu les points suivants :

Près de 57% des employés interrogés ont un âge entre 31 et 40 ans, plus de 29% font partie à la troisième catégorie d'âge (entre 41 et 50 ans), 9% et 4,5% seulement ont moins de 30 ans et plus de 50 ans, respectivement. Par conséquent, plus de 90% des personnes questionnées ont plus de 30 ans.

Ainsi, au plan de l'ancienneté, près de 37% des répondants ont entre 6 et 10 ans de travail dans l'ADE, près de 34% ont plus de 10 ans d'ancienneté et plus de 26% travaillent au compte de l'entreprise entre 1 et 5 ans. En effet, presque la totalité des interrogés ont plus d'une année de travail au sein de l'entreprise. Cela permet de présupposer que ces employés ont une image sur les efforts déployés au niveau de l'ADE en matière des pratiques d'éthique.

5.2. Le comportement des employés

Nous avons posé aux personnes interrogées six questions à échelle de Likert à cinq choix (de fortement en désaccord à fortement d'accord), afin d'examiner leur comportement au niveau de l'entreprise. Les moyennes de réponses et les écarts types sont présentés dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Le comportement des répondants de l'ADE

	N		Moyenne	Ecart-type
	Valide	Manquante		
1. Je n'arrive pas en retard au travail et je ne prolonge pas les temps de repos autorisés	63	4	3,48	1,060
2. Je n'exploite pas les outils de l'entreprise (stylos, papiers, téléphone, imprimante...) pour répondre à mes besoins personnels	64	3	3,27	1,348
3. Je n'utilise pas sur les réseaux sociaux pendant les heures de travail	67	0	3,10	1,169
4. Je ne divulgue pas les secrets de mon entreprise	65	2	3,97	,901
5. Je ne se suis pas violent avec mes collègues et mes subordonnés	64	3	3,58	1,295
6. Je n'échange pas de cadeaux en contrepartie d'un service	66	1	4,09	,940

Source : élaboré par nos soins, en se basant sur les sorties de l'SPSS.

À première vue, le tableau ci-dessus présente des moyennes de réponses relativement élevées. En fait, les comportements mentionnés dans la première et les trois dernières questions sont passablement adoptés dans l'entreprise (les moyennes sont comprises entre 3,48 et 4,09). En moyenne, les employés interrogés : ne font pas de retard et n'abusent pas des temps de repos autorisés ($x=3,48$), ne divulguent pas les secrets de leur entreprise ($x=3,97$), ne se comportent pas violemment au sein de l'entreprise et n'acceptent pas des cadeaux en contrepartie d'un service ($x=4,09$). Néanmoins, pour la deuxième et la troisième question, nous avons enregistré des moyennes de 3,27 et 3,10, respectivement. Cela signifie qu'en moyenne, les comportements contraires à l'éthique suivants : l'exploitation des outils de l'entreprise pour des fins personnelles et l'utilisation de l'internet pendant les heures de travail sont plus ou moins adoptés au sein de l'entreprise.

Néanmoins, une analyse de la fréquence montre que : plus de 22% des interrogés n'arrivent pas au travail à temps et s'abusent des temps de repos spécifiés et près de 47% utilisent les outils de l'entreprise à des fins personnelles. En outre, 41,8% naviguent sur internet pendant les heures de travail, 31,3% se comportent violemment avec leurs collègues ou leurs subordonnés, 38,5% cachent de mauvaises informations aux responsables et avec un pourcentage moins élevé 4,7% apportent à la maison des simples fournitures de bureau. Ce qui constitue de vrais problèmes d'éthique, qui gênent le bon fonctionnement de l'entreprise.

5.3. L'importance accordée aux pratiques d'éthique de l'entreprise

Par la suite, en vue d'avoir une vue globale sur l'importance que l'entreprise accorde aux pratiques d'éthique organisationnelle, nous avons posé aux personnes questionnées six questions à échelle de Likert.

Les moyennes de réponses obtenues sur les six items du tableau (2) sont comprises entre 2,08 et 2,59, ce qui signifie qu'en moyenne, les personnes interrogées aperçoivent que leur entreprise ne donne pas d'importance aux pratiques d'intégration de l'éthique des affaires.

En conséquence, l'analyse de la fréquence des réponses des questionnés montre que : près de 46% d'entre eux ne voient pas leurs supérieurs comme des exemples en éthique de l'entreprise, plus de 57% aperçoivent que leurs responsables ne traitent pas l'ensemble des employés de la même manière (pas d'équité et de justice) et 59,2% et 52,9% avancent que leurs dirigeants n'accorde pas d'importance à la discussion et au dialogue lors de la résolution d'un problème d'éthique et que leur entreprise ne dispose pas d'un responsable d'éthique. De plus, 56% des personnes questionnées indiquent que la formation en éthique des affaires n'est pas parmi les préoccupations de leur entreprise et 55% affirment que leurs responsables n'évaluent pas les compétences des employés de l'entreprise en matière d'éthique.

Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau ci-dessus :

Tableau 2. Importance accordée par l'entreprise aux pratiques d'éthique de l'entreprise (ADE)

	N		Moyenne	Ecart-type
	Valide	Manquante		
Vos dirigeants montrent-ils le bon exemple en matière d'éthique ?	66	1	2,59	,963
Vos dirigeants traitent-ils les employés de manière juste et équitable ?	66	1	2,39	,783
Votre dirigeants attache-t-ils de l'importance à la discussion et au dialogue lors qu'un problème d'éthique se pose ?	64	3	2,51	,916
Avez-vous un responsable d'éthique ou une personne qui peut vous aider sur le plan éthique dans votre entreprise ?	64	3	2,32	,925
Votre entreprise donne-t-elle de l'importance à la formation en éthique de l'entreprise ?	66	1	2,08	,914
Vos responsables évaluent-t-ils vos compétences en éthique ?	63	4	2,25	1,128

Source : élaboré par nos soins, en se basant sur la sortie de l'SPSS

5.4. Test d'hypothèse et discussion de résultats

Comme nous l'avons présenté dans l'introduction de cet article, notre hypothèse prétend que les pratiques d'éthique de l'entreprise peuvent influencer le comportement de ses ressources humaines.

Afin de tester cette hypothèse, nous avons mis l'hypothèse nulle (H0) et son alternative (H1) :

H0 : les pratiques d'éthique de l'entreprise n'affectent pas le comportement de ses ressources humaines.

H1 : il existe, au moins, une pratique d'éthique de l'entreprise qui influence le comportement de ses ressources humaines.

Pour vérifier notre hypothèse, le comportement des employés de l'ADE a été analysé selon les six pratiques d'éthique de l'entreprise citées auparavant en utilisant le test non paramétrique (Kruskal Wallis) au seuil de significativité de 5%.

Globalement, une différence globale statistiquement significative au seuil de 0,01 a été enregistrée entre le comportement des ressources humaines de l'entreprise (variables dépendantes combinées), selon l'importance accordée à cinq de six pratiques d'éthique étudiées (pour la pratique 'avez-vous un responsable d'éthique ou une personne qui peut vous aider sur le plan éthique dans votre entreprise ?' nous n'avons pas enregistré un effet significatif sur le comportement des employés). En effet, les résultats obtenus nous permettent de refuser l'hypothèse nulle (H0) (voir annexe 1).

En outre, nous enregistré des éta carée supérieures à 0, 14, ce qui montre que la magnitude de cette différence entre le comportement des employés est forte (voir annexe 3).

De plus, de fortes corrélations linéaires positives significatives au seuil 0.01 ont été enregistré entre le comportement des ressources humaines de l'ADE et l'importance que cette entreprise donne aux différentes pratiques d'éthique étudiées (voir annexe 4).

Néanmoins, lorsque les variables dépendantes sont considérées séparément, nous avons trouvé que les pratiques d'éthique de l'entreprise ont un effet significatif sur la plupart des comportements des ressources humaines, mais pas tous.

Tableau 3. Influence des pratiques d'éthique de l'entreprise sur le comportement des employés de l'ADE

Entreprise	Pratiques d'éthique de l'entreprise					
	Leadership éthique	Equité et justice	Discussion et dialogue	Formation	Responsable d'éthique	Evaluation des compétences
ADE	,001	,001	,002	,005	,185	,000

Source : élaboré par nos soins, en se basant sur les sorties de l'SPSS

Conclusion

Au tournant de ce siècle, l'importance de l'éthique des affaires n'était plus un sujet de débat. Cette dernière est devenue une évidence et une nécessité dans l'entreprise et la source de sa

réussite et de son progrès, en raison de son impact positif sur le comportement des employés et leur performance au travail.

Les pratiques d'éthique des affaires sont devenues au cœur des préoccupations des grandes entreprises dans le monde, du fait qu'elles ont prouvé leur effet positif sur le comportement des ressources humaines.

Dans cet article, nous avons étudié quelques pratiques d'éthique de l'entreprise, jugées importantes pour l'amélioration du comportement des employés et le développement de la culture de l'entreprise. Au fait, nous avons étudié l'impact de six pratiques d'éthique de l'entreprise (le leadership éthique, l'égalité et la justice, la discussion et le dialogue, le responsable d'éthique, la formation et l'évaluation des compétences éthiques) sur le comportement des employés de l'ADE de la willaya de jijel.

Par conséquent, selon les résultats obtenus, cinq de six pratiques d'éthique étudiées ont prouvé leur effet significatif sur le comportement des ressources humaines de l'entreprise.

Bibliographies

- Alexandre-Bailly, F., Bourgeois, D., Gruère, J. P., Raulet-Croset, N., Roland-Lévy, C., Scharnitzky, P., et al.** (2019). *Comportements humains et management* (éd. 6). (Pearson, Éd.) France.
- Jutras, M. M., & Marchildon, A. M.** (2004). Guide d'éthique organisationnelle. Québec.
- Lemire, S.** (2011). Thèse de doctorat, Programme d'intégration des valeurs- une visée cohérente de l'éthique d'entreprise. Québec: Université du Québec à trois rivières et l'université de Sherbrooke.
- Martineau, J. T.** (2014). Thèse de doctorat, Pratiques de gestion de l'éthique organisationnelle : Etat des lieux et taxonomie, HEC. Montréal.
- Mayer, D. M, et al.** (2009). How low does ethical leadership flow?test of a trickle-down model. *Organizational behavior and human decision processes* , 108, 1-13.
- mima. (2020). *jouer* .
- Neuman, J. H., & Baron, R. A.** (1998). Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management* , 24 (3), 391-419.
- Robinson, S. L., & Greenberg, J.** (1995). Employee behaving badly: dimension, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. *Journal of Organizational Behavior* , 5, 1-30.
- Serhane, F. Z.** (2023). Thèse de doctorat, L'éthique dans les organisations publiques économiques algériennes. Etude de cas multiple (Africaver, EPJ, ADE, Algérie-Télécom et la société Sonelgaz). ESC, Algérie.

Tenbrunsel, A. E., et al. (2003, 9). Building houses on rocks: the role of the ethical infrastructure in organizations. *Social justice research* , 284-307.

Thomas, T., et al. (2004). Strategic leadership of ethical behavior in business. *Academy of management executive* , 18 (2), 56-66.

Annexe 1. Influence des pratiques d'éthique de l'entreprise sur le comportement des RH

Test de Kruskal-Wallis

		Comportement des RH
Vos dirigeants montrent-ils le bon exemple en matière d'éthique?	Khi-deux	17,128
	Ddl	3
	Signification asymptotique	,001
Vos dirigeants traitent-ils les employés de manière juste et équitable ?	Khi-deux	16,317
	Ddl	3
	Signification asymptotique	,001
Vos dirigeants attachent-ils de l'importance à la discussion et au dialogue lors que un problème d'éthique se pose?	Khi-deux	15,383
	Ddl	3
	Signification asymptotique	,002
Avez-vous un responsable d'éthique ou une personne qui peut vous aider sur le plan éthique dans votre entreprise ?	Khi-deux	4,844
	Ddl	3
	Signification asymptotique	,185
Votre entreprise donne-t-elle de l'importance à la formation en éthique de l'entreprise ?	Khi-deux	12,769
	Ddl	1
	Signification asymptotique	2,778
		3
Vos responsables évaluent-ils vos compétences en éthique?	Khi-deux	22,677
	Ddl	3
	Signification asymptotique	,000

Annexe 2. Influence des pratiques d'éthique de l'entreprise sur le comportement des RH (variables dépendantes séparées)

		Test de Kruskal-Wallis					
		Comportement des RH					
		Comportement 1	C2	C3	C4	C5	C6
Pratique 1	Khi-deux	15,039	18,385	18,482	9,857	11,633	19,762
	Ddl	3	3	3	3	3	3
	Signification asymptotique	,002	,000	,002	,020	,009	,000
P2	Khi-deux	18,527	22,027	21,641	9,177	12,417	15,735
	Ddl	3	3	3	3	3	3
	Signification asymptotique	,000	,000	,000	,026	,006	,001
P3	Khi-deux	13,314	20,154	19,797	18,881	22,692	18,286
	Ddl	3	3	3	3	3	3
	Signification asymptotique	,004	,000	,000	,000	,000	,000
P5	Khi-deux	10,384	13,956	20,580	7,690	6,569	9,444
	Ddl	3	3	3	3	3	3
	Signification asymptotique	,017	,003	,001	,055	,087	,024
P6	Khi-deux	31,105	29,289	28,645	16,272	14,046	18,234
	Ddl	3	3	3	3	3	3
	Signification asymptotique	,001	,000	,000	,002	,003	,000

Annexe 3. Degré d'influence des pratiques d'éthique de l'entreprise sur le comportement des RH

Mesure des associations		
Comportement des RH	Eta	Eta carré
Vos dirigeants montrent-ils le bon exemple en matière d'éthique ?	,548	,300
Vos dirigeants traitent-ils les employés de manière juste et équitable ?	,559	,313
Votre dirigeants attache-t-ils de l'importance à la discussion et au dialogue lors que un problème d'éthique se pose ?	,589	,347
Votre entreprise donne-t-elle de l'importance à la formation en éthique de l'entreprise ?	,510	,260
Vos responsables évaluent-t-ils vos compétences en éthique ?	,702	,493

Annexe 4. Les corrélations entre les pratiques d'éthique de l'entreprise et le comportement des RH

		Comportement des RH	
Rho de Spearman	Vos dirigeants montrent-ils le bon exemple en matière d'éthique?	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	,474** ,000 55
	Vos dirigeants traitent-ils les employés de manière juste et équitable ?	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	,485** ,000 55
	Votre dirigeants attache-t-ils de l'importance à la discussion et au dialogue lors que un problème d'éthique se pose?	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	,400** ,003 53
	Avez-vous un responsable d'éthique ou une personne qui peut vous aider sur le plan éthique dans votre entreprise ?	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	,219 ,118 53
	Votre entreprise donne-t-elle de l'importance à la formation en éthique de l'entreprise ?	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	,348** ,009 55
	Vos responsables évaluent-t-ils vos compétences en éthique?	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	,548** ,001 53
	Comportement des RH	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	1,000 . 56

** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral)