

Annexes

Annexe 1 : Message d'introduction du questionnaire en français envoyé aux employés de Securex.

Madame, Monsieur,

Je suis étudiant en dernière année master en Ingénieur de Gestion à l'Université Catholique de Louvain-la-Neuve et j'effectue actuellement mon stage chez Securex au sein du département RSE. Je réalise un mémoire étudiant la perception et les réactions des employés vis-à-vis de la politique RSE de leur entreprise. Dans le cadre de ce mémoire, je souhaite mener une enquête afin de tester mes hypothèses et évaluer vos perceptions.

Vous trouverez ci-joint le questionnaire s'y rapportant. Si vous pouviez prendre environ 7-8 minutes de votre temps, vous m'aideriez grandement dans la réalisation de mon travail.

Voici rapidement quelques consignes afin de garantir la validité des réponses :

- Veuillez répondre à toutes les questions même si certaines vous semblent similaires.
- Veuillez cocher la case qui correspond le mieux à votre opinion (une seule pour chaque affirmation) en essayant de répondre le plus spontanément possible à chaque affirmation.
- Lisez attentivement les consignes avant chaque question.

Sachez que vos réponses seront traitées dans l'anonymat et la confidentialité.

Les résultats de cette étude seront également très importants pour Securex. Dès lors, nous comptons sur vous pour nous aider dans notre enquête.

Je me tiens à disposition pour toute question éventuelle. N'hésitez pas à me contacter pour toute information complémentaire à l'adresse suivante :

geoffrey.vanroey@student.uclouvain.be

En vous remerciant d'avance pour votre collaboration,

Geoffrey Van Roey

Annexe 2 : Message d'introduction (en néerlandais) du questionnaire en anglais envoyé aux employés de Securex.

Dames en heren,

Ik ben laatstejaarsstudent Master handelsingenieur aan de katholieke universiteit van Louvain-la-Neuve. Ik verricht nu een stage bij Securex in het MVO departement. Met het oog op het verkrijgen van mijn diploma, schrijf ik een thesis over de perceptie en reacties van werknemers op het MVO-beleid van hun bedrijf. Voor deze thesis, zou ik graag een onderzoek voeren om mijn hypotheses te toetsen.

Jullie kunnen de vragenlijst hierbij vinden. Als jullie 10 minuten van jullie tijd hiervoor kunnen vrijmaken, dan zou dit voor mij een waardevolle hulp betekenen.

De vragenlijst bestaat uit een aantal stellingen. Kruis aan welke mening jullie hebben over elke stelling. Probeer de vragen zo spontaan mogelijk in te vullen en op elke vraag te antwoorden, zelfs als ze gelijksoortig zijn.

Lees aandachtig de instructies boven elke vraag.

Uw antwoorden worden vertrouwelijk en anoniem behandeld. Voor de Nederlandstaligen is de vragenlijst helaas in het Engels omdat mocht de vragenlijst in het Nederlands vertaald worden, die niet meer wetenschappelijk gevalideerd zou zijn wegens mogelijke fouten bij de vertaling.

Het onderzoek is heel belangrijk voor Securex. We rekenen op jullie om ons bij onze studie te helpen.

Als jullie vragen hebben, kunnen jullie me contacteren via:

geoffrey.vanroey@student.uclouvain.be

Hartelijk bedankt,

Geoffrey Van Roey

Securex veille à l'égalité entre les hommes et les femmes au travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex développe des projets humanitaires dans les pays pauvres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex assure l'accès à ses produits / services à tous les clients.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex évite toute forme de discrimination lors des recrutements ou des promotions (sur la base du sexe, âge, appartenance ethnique, religion...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex soutient financièrement les causes humanitaires et caritatives.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes?**
1 = Pas du tout d'accord à 5 = Tout à fait d'accord

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	En partie oui, en partie non	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Lorsque quelqu'un critique Securex, je le prends comme une insulte personnelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex a une bonne réputation parmi son secteur d'activité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis fier(e) de travailler pour Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lorsque je parle de Securex, j'utilise le « nous » plutôt que le « ils ».	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis fier(e) de ce que Securex accomplit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les succès de Securex sont mes succès.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis très intéressé(e) par ce que les autres pensent de Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Securex est vu comme un exemple dans son secteur d'activité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis fier(e) d'être associé(e) à Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les gens respectent ce que fait Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lorsque quelqu'un fait l'éloge de Securex, je le ressens comme un compliment personnel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex est apprécié dans son secteur d'activité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si une histoire relatée dans les médias critique Securex, je me sentirais embarrassé.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Veillez indiquer votre degré d'accord avec les affirmations suivantes:

1 = Pas du tout d'accord à 5 = Tout à fait d'accord

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	En partie oui, en partie non	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Securex représente beaucoup pour moi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je pense sérieusement quitter mon emploi chez Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes collègues et moi-même participons comme une team à des activités RSE proposées par Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je sens vraiment que je fais partie de Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si j'étais complètement libre de choisir, je préférerais ne pas continuer à travailler chez Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Je suis fier(e) d'appartenir à Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes collègues et moi-même avons de nombreuses opportunités pour suggérer des activités RSE.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dès que je pourrai trouver un meilleur travail, je quitterai Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne me sens pas affectivement attaché(e) à Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex encourage mes collègues et moi-même à participer à des activités RSE.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?

1 = Pas du tout d'accord à 5 = Tout à fait d'accord

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	En partie oui, en partie non	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Les procédures de gestion respectent les critères d'éthique et de morale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compte tenu des responsabilités que j'ai, je reçois une juste rétribution.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les règles et procédures laissent à chacun la possibilité de s'exprimer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les efforts que je fournis au travail sont reconnus à leur juste valeur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les procédures sont appliquées de manière uniforme et consistante au sein de Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En général, ce que je reçois correspond à ma contribution à l'efficacité de Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Les procédures en vigueur tiennent compte des opinions et préoccupations des employés.

En général, ce que je reçois de Securex est juste au regard de ma performance.

*

Veillez répondre à quelle fréquence vous ressentez chacune de ces différentes questions:

Attention échelle différente que précédemment!

1 = Toujours à 5 = Jamais/Presque jamais

	Jamais / Presque jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours
Au travail, avez-vous le sentiment de faire partie intégrante d'un groupe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Y a-t-il une bonne ambiance entre vos collègues et vous?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Veillez répondre aux questions suivantes:

Attention échelle différente que précédemment!

1 = Dans une très grande mesure à 5 = Dans une très faible mesure

	Dans une très faible mesure	Dans une faible mesure	Partiellement	Dans une grande mesure	Dans une très grande mesure
La direction fait-elle confiance aux travailleurs quant à leur capacité à bien faire leur travail?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les conflits sont-ils résolus de manière équitable?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le travail est-il réparti équitablement?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pouvez-vous faire confiance aux informations provenant de la direction?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes?

1 = Pas du tout d'accord à 5 = Tout à fait d'accord

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	En partie oui, en partie non	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
J'accomplis adéquatement les tâches qui me sont assignées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Plutôt que de voir le côté positif de mon entreprise, j'ai tendance à voir ce qui ne va pas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je participe activement à toute manifestation qui concerne de près ou de loin mon entreprise.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je rencontre les exigences de performance qui sont formellement requises dans le cadre de mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'agis en tant que conciliateur lorsque des collègues sont en désaccord.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Même lorsque je suis occupé(e), je suis disposé(e) à prendre du temps pour aider les nouveaux collègues à s'intégrer ou se former.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai plutôt tendance à exagérer les problèmes de mon entreprise.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'échoue dans l'exercice de mes fonctions essentielles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lorsque j'entrevois des problèmes entre des collègues, j'essaie d'influencer leur relation dans le sens d'un consensus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J'accomplis les tâches qui sont attendues de moi.

J'assiste à des manifestations professionnelles pour lesquelles ma présence est encouragée mais pas formellement exigée.

Je m'engage dans des activités qui contribuent directement à améliorer ma performance.

Je remplis les responsabilités spécifiées dans ma description de fonction.

J'interviens pour essayer d'empêcher l'émergence de problèmes relationnels entre des collègues.

Il m'arrive de faire des choses dans le travail qui ne me sont pas formellement exigées de moi, mais qui contribuent à l'image de Securex..

Je trouve toujours à redire sur ce que fait Securex.

Je néglige des aspects de mon travail que je suis obligé d'effectuer.

Je donne volontairement de mon temps pour aider des collègues qui rencontrent des difficultés dans leur travail.

Un tout grand merci pour votre temps consacré à cette enquête très importante pour Securex!
Nous vous tiendrons bien entendu au courant du résultat de cette étude.

Securex supports its employees' work and life balance (e.g., flextime, part-time work, flexible working arrangements).

Securex helps NGOs and similar associations such as UNICEF, the Red Cross, and emergency medical services for the poor.

Securex invests in innovation which are to the advantage of customers.

Securex invests in the health of populations of developing countries (e.g., vaccination, fight against AIDS).

Securex encourages employees' diversity in the workplace.

Securex checks the quality of goods and/or services provided to customers.

Securex contributes to improving the well-being of populations in the areas where it operates by providing help for schools, sporting events, etc.

Securex helps its employees in case of hardship (e.g., medical care, social assistance).

Securex assists populations and local residents in case of natural disasters and/or accidents.

Securex supports equal opportunities at work (e.g., gender equality policies).

Securex invests in humanitarian projects in poor countries.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex ensures that its products and/or services are accessible for all its customers.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex avoids all forms of discrimination (age, sex, handicap, ethnic or religious origin) in its recruitment and promotion policies.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex provides financial support for humanitarian causes and charities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

For each of these following assertions, please indicate the level of agreement or disagreement by checking the appropriate box .

1 = Strongly disagree to 5 = Strongly agree

	Strongly disagree	Disagree	Neither agree nor disagree	Agree	Strongly agree
When someone criticizes Securex, it feels like a personal insult.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex has a good reputation among its industry.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I'm proud to work for Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
When I talk about Securex, I usually say 'we' rather than 'they'.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I'm proud of what Securex accomplishes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex successes are my successes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I'm very interested about what others think about Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Securex is seen as an example among its industry.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I'm proud to be associated with Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People respect what Securex does.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
When someone praises Securex, it feels like a personal compliment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex is appreciated among its industry.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
If a story in the media criticized Securex, I would feel embarrassed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

For each of these following assertions, please indicate the level of agreement or disagreement by checking the appropriate box :

1 = Strongly disagree to 5 = Strongly agree

	Strongly disagree	Disagree	Neither agree nor disagree	Agree	Strongly agree
Securex has a great deal of personal meaning for me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I often think of leaving Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My colleagues and I participate as a team in CSR activities proposed by Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I feel a strong sense of belonging to Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
If I may choose, I will not choose to work for Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I'm proud to belong to Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My colleagues and I have ample opportunity to suggest CSR activities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

As soon as I can find a better job, I will leave Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I do not feel 'emotionally attached' to Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Securex encourages my colleagues and I to participate in CSR activities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Some of the followings items refer to the procedures used to arrive to your 'outcome'. The others refer to your 'outcome'

For each of these following assertions, please indicate the level of agreement or disagreement by checking the appropriate box :

1 = Strongly disagree to 5 = Strongly agree

	Strongly disagree	Disagree	Neither agree nor disagree	Agree	Strongly agree
Those procedures of management upheld ethical and moral standards.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considering my responsibilities, I receive a justified outcome.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Everybody is able to express his views and feelings during those procedures.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My outcome reflect the effort I have put into my work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Those procedures have been applied consistently.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In general, my outcome reflect what I have contributed to Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Those procedures upheld take account of employees' opinions and worries.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In general, my outcome is justified, given my performance.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

For each of these following questions, please indicate the frequency you feel for the question by checking the appropriate box :

Be careful ==> Different scale than before!

1 = Always to 5 = Never/Almost never

	Never / Hardly never	Seldom	Sometimes	Often	Always
Do you feel part of a community at your place of work?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is there a good atmosphere between you and your colleagues ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

For each of these following assertions, please indicate which extent you feel for each questions by checking the appropriate box :

Be careful ==> Different scale than before!

1 = To a very great extent to 5 = To a very small extent

	To a very small extent	To a small extent	Somewhat	To a great extent	To a very large extent
Does the management trust the employees to do their work well?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Are conflicts resolved in a fair way?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is the work distributed fairly?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Can you trust the information that comes from the management ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

For each of these following assertions, please indicate the level of agreement or disagreement by checking the appropriate box:

1 = Strongly disagree to 5 = Strongly agree

	Strongly disagree	Disagree	Neither agree nor disagree	Agree	Strongly agree
I adequately complete assigned duties.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I always focus on what is wrong with my situation rather than its positive side.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I attend and actively participate in company meetings.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I meet the formal performance requirements of my job.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I act as a peacemaker when others in the company have disagreements.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I willingly take time out of my own busy schedule to help with recruiting new employees.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I tend to make problems bigger than they are.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I fail to perform essential duties.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I'm a stabilizing influence in the company when dissention occurs between colleagues.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I perform tasks that are expected of me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I attend training or information sessions that agents are encouraged, but not required, to attend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I engage myself in activities that will directly affect my performance evaluation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I fulfill responsibilities specified in my job description.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I take steps to try to prevent problems with others agents in Securex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I attend functions that are not required but help the company image.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I always find fault with what Securex is doing.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I neglect aspects of the job I'm obligated to perform.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I willingly give my time to help other agents who have work-related problems.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hartelijk bedankt voor jouw deelname.

We zullen jullie de resultaten later communiceren.

Annexe 4 : Résultat des analyses en composantes principales

4.1 Analyse en composantes principales de la perception RSE des employés

Tableau 1 : Variance totale expliquée pour les trois sous-dimensions de la perception RSE des employés

Variance totale expliquée

Composante	Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	8,445	44,445	44,445	4,932	25,956	25,956
2	2,429	12,784	57,229	4,058	21,359	47,316
3	1,146	6,031	63,260	3,029	15,944	63,260

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Tableau 2 : Rotation de la matrice des trois composantes de la perception RSE des employés

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
Perception RSE to client 4	,873	,168	,137
Perception RSE to client 5	,822	,208	,126
Perception RSE to client 3	,760	,169	,253
Perception RSE to client 2	,731	,091	,254
Perception RSE to employee 3	,706	,153	,316
Perception RSE to client 1	,699	,101	,234
Perception RSE to employee 7	,581	,202	,537
Perception RSE to employee 4	,561	,450	,363
Perception RSE to community 3	,103	,823	,032
Perception RSE to community 6	,209	,817	,010
Perception RSE to community 5	,258	,763	,030
Perception RSE to community 7	,222	,715	,226
Perception RSE to community 1	,094	,672	,247
Perception RSE to community 4	,046	,577	,400
Perception RSE to community 2	,041	,515	,368
Perception RSE to employee 2	,377	,108	,766
Perception RSE to employee 1	,313	,177	,764
Perception RSE to employee 6	,476	,170	,642
Perception RSE to employee 5	,301	,338	,547

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.

a. Convergence de la rotation dans 6 itérations.

Tableau 3 : Matrice des composantes de la perception des employés vis-à-vis des initiatives RSE orientées employé.

Matrice des composantes^a

	Composante
	1
Perception RSE to employee 6	,850
Perception RSE to employee 7	,846
Perception RSE to employee 2	,794
Perception RSE to employee 4	,778
Perception RSE to employee 1	,766
Perception RSE to employee 3	,742
Perception RSE to employee 5	,728

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 1 composantes extraites.

Tableau 4 : Corrélation entre la perception RSE orientée employé avec les 7 items d'El Akremi et al. (2015) (Percep.E) et la perception RSE orientée employé sans les items 3 et 4 (Percep.E34).

Corrélations

		Percep.E	Percep.E34
Percep.E	Corrélation de Pearson	1	,977**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	75	75
Percep.E34	Corrélation de Pearson	,977**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	75	75

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

4.2 Analyse en composantes principales du capital social organisationnel

Tableau 5 : Variance totale expliquée pour les deux composantes trouvées par le logiciel SPSS pour le capital social organisationnel

Variance totale expliquée

Composante	Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	3,235	53,909	53,909	2,898	48,299	48,299
2	1,017	16,945	70,854	1,353	22,555	70,854

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Tableau 6 : Rotation de la matrice des deux composantes trouvées par le logiciel SPSS pour le capital social organisationnel

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
Capital social organisationnel 6	,837	,226
Capital social organisationnel 4	,835	-,033
Capital social organisationnel 5	,826	,042
Capital social organisationnel 3	,662	,404
Capital social organisationnel 1	,615	,527
Capital social organisationnel 2	,009	,926

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.

a. Convergence de la rotation dans 3 itérations.

4.3 Analyse des composantes principales de la performance « in-role »

Tableau 7 : Statistiques des items composant l'échelle de la performance « in-role ».

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Performance "in-role" 1	25,67	4,820	,550	,400	,606
Performance "in-role" 2	25,88	5,134	,529	,318	,618
Performance "in-role" 3	25,25	5,327	,534	,388	,623
Performance "in-role" 4	25,52	5,523	,418	,236	,648
Performance "in-role" 5	26,33	5,820	,073	,036	,767
Performance "in-role" 6	25,59	5,246	,489	,271	,629
Performance "in-role" 7	25,60	5,135	,389	,227	,653

Tableau 8 : Rotation de la matrice des composantes de la performance « in-role »

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
Performance "in-role" 1	,769	,044
Performance "in-role" 3	,769	-,138
Performance "in-role" 2	,682	,226
Performance "in-role" 6	,631	,288
Performance "in-role" 4	,626	,036
Performance "in-role" 7	,612	-,127
Performance "in-role" 5	-,001	,947

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.

a. Convergence de la rotation dans 3 itérations.

4.4 Analyse en composantes principales du comportement de citoyenneté organisationnelle

Tableau 9 : Variance totale expliquée pour les trois dimensions du comportement de citoyenneté organisationnelle trouvées par SPSS

Variance totale expliquée

Composante	Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements ^a
	Total	% de la variance	% cumulé	Total
1	3,961	36,012	36,012	2,609
2	1,671	15,188	51,200	2,769
3	1,320	12,003	63,203	2,646

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. Lorsque les composantes sont corrélées, impossible d'ajouter la somme du carré de chargement pour obtenir une variance totale.

Tableau 10 : Analyse en composantes principales des items composants la variable « comportement de citoyenneté organisationnelle ».

	Composante		
	1	2	3
Comportement de citoyenneté organisationnel 7	,833	,228	,144
Comportement de citoyenneté organisationnel 2	,771	,219	,312
Comportement de citoyenneté organisationnel 9	,655	,251	,403
Comportement de citoyenneté organisationnel 6	,201	,831	,205
Comportement de citoyenneté organisationnel 3	,328	,747	,184
Comportement de citoyenneté organisationnel 4	-,257	,682	,433
Comportement de citoyenneté organisationnel 8	,538	,642	,208
Comportement de citoyenneté organisationnel 10	,082	,234	,833
Comportement de citoyenneté organisationnel 1	,381	,331	,761
Comportement de citoyenneté organisationnel 5	,485	,041	,672
Comportement de citoyenneté organisationnel 11	,016	,560	,579

Annexe 5 : Tableau des corrélations

5.1 Tableau des corrélations entre les variables moyennes du modèle 1

Tableau 11 : Corrélations entre les variables moyennes du modèle 1 axé sur la perception des employés vis-à-vis des initiatives RSE orientées employé, communauté et client.

		Corrélations								
		Percep.E	Percep.CL	Percep.CO	IO.m	PEP.m	FIO.m	ENG.m	QUIT.m	PARTRSE.m
Percep.E	Corrélation de Pearson	1	,746**	,548**	,648**	,639**	,686**	,564**	-,403**	,514**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Percep.CL	Corrélation de Pearson	,746**	1	,424**	,632**	,731**	,776**	,616**	-,442**	,357**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Percep.CO	Corrélation de Pearson	,548**	,424**	1	,467**	,422**	,486**	,478**	-,260*	,473**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,024	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
IO.m	Corrélation de Pearson	,648**	,632**	,467**	1	,445**	,744**	,780**	-,449**	,454**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PEP.m	Corrélation de Pearson	,639**	,731**	,422**	,445**	1	,780**	,557**	-,492**	,409**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
FIO.m	Corrélation de Pearson	,686**	,776**	,486**	,744**	,780**	1	,784**	-,614**	,490**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
ENG.m	Corrélation de Pearson	,564**	,616**	,478**	,780**	,557**	,784**	1	-,626**	,449**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
QUIT.m	Corrélation de Pearson	-,403**	-,442**	-,260*	-,449**	-,492**	-,614**	-,626**	1	-,351**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,024	,000	,000	,000	,000		,002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PARTRSE.m	Corrélation de Pearson	,514**	,357**	,473**	,454**	,409**	,490**	,449**	-,351**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Percep.E= perception des employés vis-à-vis des initiatives RSE orientées employé. IO.m= identification organisationnelle. PEP.m = prestige externe perçu. FIO.m = Fierté organisationnelle. ENG.m= engagement affectif organisationnel. QUIT.m = Intention de quitter. PARTRSE.m= participation aux activités RSE

5.2 Tableau des corrélations entre les variables moyennes du modèle 2.

Tableau 12 : Corrélations entre les variables moyennes du modèle 2 axé sur la perception des employés vis-à-vis des initiatives RSE orientées employé.

		Corrélations									
		Percep.E	JUST.mPR	JUST.mDI	OSC.m	ENG.m	QUIT.m	PERF.m	OCB.m1	OCB.m2	OCB.m3
Percep.E	Corrélation de Pearson	1	,713**	,451**	,688**	,564**	-,403**	,300**	,373**	,471**	,489**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,009	,001	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
JUST.mPR	Corrélation de Pearson	,713**	1	,429**	,768**	,519**	-,381**	,214	,162	,484**	,413**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,001	,066	,166	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
JUST.mDI	Corrélation de Pearson	,451**	,429**	1	,402**	,155	-,231*	,094	,198	,237*	,202
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,183	,046	,420	,089	,041	,083
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
OSC.m	Corrélation de Pearson	,688**	,768**	,402**	1	,637**	-,603**	,391**	,310**	,556**	,475**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,007	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
ENG.m	Corrélation de Pearson	,564**	,519**	,155	,637**	1	-,626**	,301**	,294*	,439**	,580**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,183	,000		,000	,009	,010	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
QUIT.m	Corrélation de Pearson	-,403**	-,381**	-,231*	-,603**	-,626**	1	-,384**	-,253*	-,515**	-,284*
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,046	,000	,000		,001	,029	,000	,014
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PERF.m	Corrélation de Pearson	,300**	,214	,094	,391**	,301**	-,384**	1	,333**	,532**	,233*
	Sig. (bilatérale)	,009	,066	,420	,001	,009	,001		,004	,000	,044
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
OCB.m1	Corrélation de Pearson	,373**	,162	,198	,310**	,294*	-,253*	,333**	1	,350**	,409**
	Sig. (bilatérale)	,001	,166	,089	,007	,010	,029	,004		,002	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
OCB.m2	Corrélation de Pearson	,471**	,484**	,237*	,556**	,439**	-,515**	,532**	,350**	1	,425**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,041	,000	,000	,000	,000	,002		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
OCB.m3	Corrélation de Pearson	,489**	,413**	,202	,475**	,580**	-,284*	,233*	,409**	,425**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,083	,000	,000	,014	,044	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Percep.E= perception des employés vis-à-vis des initiatives RSE orientées employé. JUST.mPR = Justice organisationnelle procédurale. JUST.mDI = Justice organisationnelle distributive. OSC.m= capital social organisationnel. ENG.m= engagement affectif organisationnel. QUIT.m = Intention de quitter. PERF.m = performance « in-role ». OCB.m1= Comportement de citoyenneté organisationnelle représentant la sous-

dimension « Entraide ». OCB.m2= Comportement de citoyenneté organisationnelle représentant la sous-dimension «Esprit d'équipe ». OCB.m3= Comportement de citoyenneté organisationnelle représentant la sous-dimension « Vertus civiques ».

Annexe 6 : Différence de perception de la RSE suivant les hommes et les femmes.

6.1 Statistiques de groupe

Tableau 13 : Statistiques reprenant la moyenne, l'écart-type et la moyenne erreur standard de la perception de la RSE des hommes et des femmes.

	Genre	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
Percep.E	Mâle	23	4,3602	,99895	,20830
	Femelle	52	4,6758	,74102	,10276
Percep.CL	Mâle	23	4,2522	,88053	,18360
	Femelle	52	4,6462	,68555	,09507
Percep.CO	Mâle	23	3,3913	,77677	,16197
	Femelle	52	3,5357	,83581	,11591

6.2 Test des échantillons indépendants

Tableau 14 : Test-T sur la perception RSE des employés suivant leur genre

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
Percep.E	Hypothèse de variances égales	3,282	,074	-1,523	73	,132	-,31558	,20716	-,72845	,09730
	Hypothèse de variances inégales			-1,359	33,165	,183	-,31558	,23226	-,78803	,15688
Percep.CL	Hypothèse de variances égales	2,920	,092	-2,099	73	,039	-,39398	,18773	-,76813	-,01983
	Hypothèse de variances inégales			-1,906	34,314	,065	-,39398	,20676	-,81402	,02606
Percep.CO	Hypothèse de variances égales	,104	,748	-,705	73	,483	-,14441	,20496	-,55289	,26407
	Hypothèse de variances inégales			-,725	45,190	,472	-,14441	,19917	-,54551	,25669

Annexe 7 : Différence de perception de la RSE entre les agences Securex

A la suite de ce premier test-T pour comparer la perception RSE entre les hommes et les femmes travaillant chez Securex, nous avons regardé si celle-ci est différente suivant l'agence de travail des employés. Pour ce faire, nous avons donc réalisé une analyse ANOVA afin de comparer les moyennes de toutes les agences Securex.

Nous constatons dans le premier tableau descriptif (annexe 7.1 : tableau 15) que les moyennes des perceptions RSE orientées employés se situent entre 4 à Verviers et 6 à Anvers pour un score maximal de 6. Cependant, ces résultats sont fortement à relativiser puisqu'une seule personne a répondu pour l'agence d'Anvers et Verviers par exemple alors que quarante et une ont été sondées à Bruxelles. Pour les actions RSE orientées clients les moyennes se situent entre 4 et 5,4 alors que les moyennes des perceptions RSE orientées communauté sont entre 2,86 et 4,86. Nous voyons ensuite dans le tableau de test d'homogénéité des variances (annexe 7.1 : tableau 16) que la p-valeur est supérieure à 0.05 dans les trois cas (0.516, 0.441 et 0.371), ce qui signifie que l'hypothèse d'homogénéité des variances est respectée. Enfin, nous pouvons voir dans le tableau ANOVA (annexe 7.2 : tableau 17), dans la dernière colonne « Sig. », que la p-valeur est supérieure à 0.05 dans les trois cas (0.663, 0.922 et 0.251). Ceci signifie que nous ne rejetons pas l'hypothèse nulle prônant une perception relativement égale entre les agences Securex. La perception RSE des employés ne varient donc pas suivant leur agence de travail.

7.1 Statistiques descriptives et test d'homogénéité des variances pour la perception des employés vis-à-vis des initiatives RSE selon les agences.

Tableaux 15 et 16 : Statistiques descriptives et test d'homogénéité des variances pour la perception des employés vis-à-vis des initiatives RSE selon les agences

Descriptives

		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
						Percep.E	Antwerp		
	Brussel (CSM+Merode)	41	4,5017	,91981	,14365	4,2114	4,7921	2,14	6,00
	Charleroi	2	4,5714	,40406	,28571	,9411	8,2018	4,29	4,86
	Drongen	9	4,5238	,84817	,28272	3,8719	5,1758	2,86	5,57
	Eupen	2	4,5714	1,21218	,85714	-6,3196	15,4625	3,71	5,43
	Gent	4	5,2500	,57588	,28794	4,3337	6,1663	4,57	5,86
	Kortrijk	1	5,1429	5,14	5,14
	Leuven	2	4,4286	,20203	,14286	2,6134	6,2437	4,29	4,57
	Liège	5	4,8571	,50508	,22588	4,2300	5,4843	4,29	5,43
	Verviers	1	4,0000	4,00	4,00
	Wavre	7	4,3673	,67942	,25680	3,7390	4,9957	3,29	5,14
	Total	75	4,5790	,83461	,09637	4,3870	4,7711	2,14	6,00
Percep.CL	Antwerp	1	5,4000	5,40	5,40
	Brussel (CSM+Merode)	41	4,4488	,84354	,13174	4,1825	4,7150	2,40	6,00
	Charleroi	2	5,0000	,28284	,20000	2,4588	7,5412	4,80	5,20
	Drongen	9	4,5333	,81240	,27080	3,9089	5,1578	2,80	5,60
	Eupen	2	4,2000	1,41421	1,00000	-8,5062	16,9062	3,20	5,20
	Gent	4	4,8000	,28284	,14142	4,3499	5,2501	4,40	5,00
	Kortrijk	1	5,0000	5,00	5,00
	Leuven	2	4,6000	,84853	,60000	-3,0237	12,2237	4,00	5,20
	Liège	5	4,7600	,55498	,24819	4,0709	5,4491	4,00	5,40
	Verviers	1	4,0000	4,00	4,00
	Wavre	7	4,4571	,67047	,25341	3,8371	5,0772	3,60	5,40
	Total	75	4,5253	,76672	,08853	4,3489	4,7017	2,40	6,00
	Kortrijk	1	4,8571	4,86	4,86
	Leuven	2	2,8571	,40406	,28571	-,7732	6,4875	2,57	3,14
	Liège	5	3,0286	,64996	,29067	2,2215	3,8356	2,00	3,71
	Verviers	1	4,0000	4,00	4,00
	Wavre	7	3,5102	,86448	,32674	2,7107	4,3097	2,00	4,57
	Total	75	3,4914	,81568	,09419	3,3038	3,6791	1,86	6,00

Test d'homogénéité des variances

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
Percep.E	,895 ^a	7	64	,516
Percep.CL	,998 ^b	7	64	,441
Percep.CO	1,105 ^c	7	64	,371

a. Les groupes possédant une seule observation sont ignorés lors du calcul du test d'homogénéité de la variance pour Percep.E.

b. Les groupes possédant une seule observation sont ignorés lors du calcul du test d'homogénéité de la variance pour Percep.CL.

c. Les groupes possédant une seule observation sont ignorés lors du calcul du test d'homogénéité de la variance pour Percep.CO.

7.2 Tableau ANOVA pour la perception des employés vis-à-vis des initiatives RSE selon les agences.

Tableau 17 : Tableau ANOVA des perceptions RSE des employés suivant leur agence de travail

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Percep.E	Intergroupes	5,491	10	,549	,763	,663
	Intragroupes	46,055	64	,720		
	Total	51,547	74			
Percep.CL	Intergroupes	2,790	10	,279	,439	,922
	Intragroupes	40,712	64	,636		
	Total	43,502	74			
Percep.CO	Intergroupes	8,303	10	,830	1,298	,251
	Intragroupes	40,931	64	,640		
	Total	49,234	74			

Annexe 8 : Différence de perception de la RSE suivant les tranches d'âge.

8.1 Statistiques descriptives de la perception RSE des employés suivant les tranches d'âge.

Tableau 18 : Statistiques descriptives des perceptions RSE des employés suivant leur tranche d'âge

Descriptives									
		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
Percep.E	0-25	3	4,8571	,75593	,43644	2,9793	6,7350	4,00	5,43
	26-35	21	4,5918	,81727	,17834	4,2198	4,9639	2,86	6,00
	36-45	25	4,5657	,80123	,16025	4,2350	4,8964	2,86	6,00
	46-60	23	4,4658	,92904	,19372	4,0641	4,8676	2,14	5,86
	60+	3	5,1905	,70470	,40686	3,4399	6,9410	4,71	6,00
	Total	75	4,5790	,83461	,09637	4,3870	4,7711	2,14	6,00
Percep.CL	0-25	3	4,7333	,80829	,46667	2,7254	6,7412	3,80	5,20
	26-35	21	4,4000	,67231	,14671	4,0940	4,7060	2,80	5,40
	36-45	25	4,6160	,75701	,15140	4,3035	4,9285	2,80	6,00
	46-60	23	4,4261	,87657	,18278	4,0470	4,8051	2,40	5,40
	60+	3	5,2000	,34641	,20000	4,3395	6,0605	5,00	5,60
	Total	75	4,5253	,76672	,08853	4,3489	4,7017	2,40	6,00
Percep.CO	0-25	3	3,1905	1,18952	,68677	,2355	6,1454	1,86	4,14
	26-35	21	3,5782	,75792	,16539	3,2332	3,9232	2,00	5,00
	36-45	25	3,5086	,69752	,13950	3,2207	3,7965	2,14	4,86
	46-60	23	3,2733	,81829	,17063	2,9194	3,6271	2,00	4,57
	60+	3	4,7143	1,11575	,64418	1,9426	7,4860	4,00	6,00
	Total	75	3,4914	,81568	,09419	3,3038	3,6791	1,86	6,00

8.2 Test d'homogénéité des variances pour la perception RSE des employés suivant les tranches d'âge.

Tableau 19 : Test d'homogénéité des variances pour les perceptions RSE des employés suivant leur tranche d'âge.

Test d'homogénéité des variances

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
Percep.E	,088	4	70	,986
Percep.CL	,658	4	70	,623
Percep.CO	,809	4	70	,524

8.3 Tableau ANOVA de la perception RSE des employés suivant les tranches d'âge.

Tableau 20 : Tableau ANOVA des perceptions RSE des employés de Securex suivant leur tranche d'âge.

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Percep.E	Intergroupes	1,656	4	,414	,581	,677
	Intragroupes	49,890	70	,713		
	Total	51,547	74			
Percep.CL	Intergroupes	2,257	4	,564	,958	,436
	Intragroupes	41,245	70	,589		
	Total	43,502	74			
Percep.CO	Intergroupes	6,018	4	1,504	2,437	,055
	Intragroupes	43,216	70	,617		
	Total	49,234	74			

Annexe 9 : Différence de perception de la RSE suivant la langue sélectionnée pour le questionnaire.

9.1 Tableau descriptif de la perception RSE des employés suivant la langue sélectionnée pour le questionnaire.

Tableau 21 : Statistiques de la perception RSE des employés de Securex suivant la langue sélectionné pour remplir le questionnaire d'enquête.

Statistiques de groupe

	Langue	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
Percep.E	Français	53	4,4609	,78178	,10739
	Anglais	22	4,8636	,90617	,19320
Percep.CL	Français	53	4,4943	,76320	,10483
	Anglais	22	4,6000	,78801	,16800
Percep.CO	Français	53	3,4286	,80227	,11020
	Anglais	22	3,6429	,84659	,18049

9.2 Test-T : test de la perception RSE des employés suivant la langue sélectionnée pour le questionnaire

Tableau 22 : Test-T analysant la perception RSE des employés de Securex suivant la langue sélectionnée pour remplir le questionnaire d'enquête.

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
								Inférieur	Supérieur	
Percep.E	Hypothèse de variances égales	,195	,660	-1,938	73	,057	-,40272	,20784	-,81695	,01151
	Hypothèse de variances inégales			-1,822	34,645	,077	-,40272	,22103	-,85161	,04617
Percep.CL	Hypothèse de variances égales	,012	,911	-,541	73	,590	-,10566	,19539	-,49508	,28375
	Hypothèse de variances inégales			-,534	38,198	,597	-,10566	,19803	-,50648	,29516
Percep.CO	Hypothèse de variances égales	,233	,630	-1,036	73	,303	-,21429	,20677	-,62637	,19780
	Hypothèse de variances inégales			-1,013	37,472	,317	-,21429	,21148	-,64260	,21402

Annexe 10 : Instruments de mesure des variables (FR)

Variable mesurée	Nom raccourci de l'item	Items
Engagement affectif organisationnelle	ENG1	Securex représente beaucoup pour moi.
	ENG3	Je suis fier(e) d'appartenir à cette organisation.
	ENG2	Je sens vraiment que je fais partie de cette organisation.
	ENG4 (R)	Je ne me sens pas affectivement attaché à cette organisation
Justice organisationnelle	JUST1	Les procédures de gestion respectent les critères d'éthique et de morale.
	JUST3	Les règles et procédures laissent à chacun la possibilité de s'exprimer.
	JUST5	Les procédures sont appliquées de manière uniforme et consistante au sein de cette organisation.
	JUST7	Les procédures en vigueur tiennent compte des opinions et préoccupations des employés
	JUST2	Compte tenu des responsabilités que j'ai, je reçois une juste rétribution
	JUST4	Les efforts que je fournis au travail sont reconnus à leur juste valeur
	JUST6	En général, ce que je reçois correspond à ma contribution à l'efficacité de mon organisation
	JUST8	En général, ce que je reçois de mon organisation est juste au regard de ma performance
Performance "in-role"	PERF1	Vous accomplissez adéquatement les tâches qui vous sont assignées
	PERF6	Vous remplissez les responsabilités spécifiées dans votre description de fonction
	PERF4	Vous accomplissez les tâches qui sont attendues de vous
	PERF2	Vous rencontrez les exigences de performance qui sont formellement requises dans le cadre de votre travail
	PERF5	Vous vous engagez dans des activités qui contribuent directement à améliorer votre performance
	PERF7 (R)	Vous négligez des aspects de votre travail que vous êtes obligés d'effectuer
	PERF3 (R)	Vous échouez dans l'exercice de vos fonctions essentielles
Comportement de citoyenneté organisationnelle		Entraide

	OCB6	Lorsque j'entrevois des problèmes entre des collègues, j'essaie d'influencer leur relation dans le sens d'un consensus
	OCB3	J'agis en tant que conciliateur lorsque des collègues sont en désaccord
	OCB8	J'interviens pour essayer d'empêcher l'émergence de problèmes relationnels entre des collègues <i>Esprit d'équipe</i>
	OCB5 (R)	J'ai plutôt tendance à exagérer les problèmes de mon entreprise
	OCB1 (R)	Plutôt que de voir le côté positif de mon entreprise, j'ai tendance à voir ce qui ne va pas
	OCB10 (R)	Je trouve toujours à redire sur ce que fait mon entreprise <i>Vertus civiques</i>
	OCB2	Je participe activement à toute manifestation qui concerne de près ou de loin mon entreprise
	OBC7	J'assiste à des manifestations professionnelles pour lesquelles ma présence est encouragée mais pas formellement exigée
	OCB9	Il m'arrive de faire des choses dans le travail qui ne me sont pas formellement exigées de moi, mais qui contribuent à l'image de entreprise. <i>Altruisme</i>
	OCB4	Même lorsque je suis occupé(e), je suis disposé(e) à prendre du temps pour aider les nouveaux collègues à s'intégrer ou se former
	OCB11	Je donne volontairement de mon temps pour aider des collègues qui rencontrent des difficultés dans leur travail
Intention de quitter	QUIT1	Je pense sérieusement quitter mon emploi dans cette organisation
	QUIT2	Si j'étais complètement libre de choisir, je préférerais ne pas continuer à travailler dans cette organisation
	QUIT3	Dès que je pourrai trouver un meilleur travail, je quitterai cette organisation
Identification organisationnelle	IO1	Lorsque quelqu'un critique Securex, je le prends comme une insulte personnel.
	IO4	Je suis très intéressé par ce que les autres pensent de Securex
	IO2	Lorsque je parle de Securex, j'utilise le « nous » plutôt que le « ils »
	IO3	Les succès de Securex sont mes succès
	IO5	Lorsque quelqu'un fait l'éloge Securex, je le ressens comme un compliment personnel
	IO6	Si une histoire relatée dans les médias critique Securex, je me sentirai embarrassé.

Prestige externe perçue	PEP1 PEP2 PEP3	Securex a une bonne réputation parmi son secteur d'activité Securex est vu comme un exemple dans son secteur d'activité Securex est apprécié dans son secteur d'activité
Fierté organisationnelle	FIO1 FIO4 FIO3 FIO2	Je suis fier de travailler pour Securex Les gens respectent ce que fait Securex Je suis fier d'être associé(e) à Securex Je suis fier de ce que Securex accomplit
Perception de la RSE chez les employés de Securex	PERCEP1 PERCEP10 PERCEP15 PERCEP4 PERCEP18 PERCEP6 PERCEP13 PERCEP2 PERCEP5 PERCEP3 PERCEP9 PERCEP12 PERCEP11 PERCEP14 PERCEP8 PERCEP16 PERCEP17	Securex veille à la santé et la sécurité de ses salariés Securex agit pour favoriser la diversité de ses salariés Securex veille à l'égalité entre les hommes et les femmes au travail Securex veille au bien-être de ses salariés au travail Securex évite toute forme de discrimination lors des recrutements ou des promotions (sur la base du sexe, âge, appartenance ethnique, religion...) Securex respecte l'équilibre entre vie au travail et vie privée de ses salariés (ex. aménagement du temps de travail, temps partiel...) Securex aide ses salariés en cas de difficulté (ex. frais de santé, assistance sociale...) Securex respecte ses engagements avec ses clients Securex accompagne ses clients et les conseille sur les produits / services Securex aide financièrement les personnes pauvres et démunies dans les régions où elle est implantée Securex aide les populations des pays en développement dans le domaine de la santé (ex. vaccination, lutte contre le sida...) Securex contribue à l'amélioration des conditions de vie dans les régions où elle intervient (ex. aides à l'éducation, aux événements sportifs...) Securex veille à la qualité des produits / services offerts aux clients Securex aide les populations et les riverains en cas de sinistres et de catastrophes naturelles Securex développe des innovations à l'avantage de ses clients Securex développe des projets humanitaires dans les pays pauvres Securex assure l'accès à ses produits / services à tous les clients

	PERCEP7	Securex aide les associations et les organisations non gouvernementales (ex., Unicef, Croix-Rouge, Samu social...)
	PERCEP19	Securex soutient financièrement les causes humanitaires et caritatives
Participation aux activités RSE	PARTRSE1	Mes collègues et moi-même participons comme une team sur des activités RSE proposées par Securex
	PARTRSE2	Mes collègues et moi-même avons de nombreuses opportunités pour suggérer des activités RSE
	PARTRSE3	Securex encourage mes collègues et moi-même à participer à des activités RSE
Capital social organisationnel	OSC2	Y a-t-il une bonne ambiance entre vos collègues et vous?
	OSC1	Au travail, avez-vous le sentiment de faire partie intégrante d'un groupe?
	OSC4	Les conflits sont-ils résolus de manière équitable?
	OSC5	Le travail est-il réparti équitablement?
	OSC3	La direction fait-elle confiance aux travailleurs quant à leur capacité à bien faire leur travail?
	OSC6	Pouvez-vous faire confiance aux informations provenant de la direction?

Annexe 11 : Instruments de mesure des variables (ENG)

Variable mesurée	Nom raccourci de l'item	Items
CSR perception	PERCEP1	Securex implements policies that improve the well-being of its employees at work.
	PERCEP10	Securex encourages employees' diversity in the workplace.
	PERCEP15	Securex supports equal opportunities at work (e.g., gender equality policies).
	PERCEP4	Securex promotes the safety and health of its employees
	PERCEP18	Securex avoids all forms of discrimination (age, sex, handicap, ethnic or religious origin) in its recruitment and promotion policies.
	PERCEP6	Securex supports its employees' work and life balance (e.g., flexitime, part-time work, flexible working arrangements).
	PERCEP13	Securex helps its employees in case of hardship (e.g., medical care, social assistance).
	PERCEP2	Securex respects its commitment to customers.

	PERCEP5	Securex is helpful to customers and advises them about its products and/or services.
	PERCEP3	Securex gives financial assistance to the poor and deprived in the areas where it operates.
	PERCEP9	Securex invests in the health of populations of developing countries (e.g., vaccination, fight against AIDS).
	PERCEP12	Securex contributes to improving the well-being of populations in the areas where it operates by providing help for schools, sporting events, etc.
	PERCEP11	Securex checks the quality of goods and/or services provided to customers.
	PERCEP14	Securex assists populations and local residents in case of natural disasters and/or accidents
	PERCEP8	Securex invests in innovation which are to the advantage of customers.
	PERCEP16	Securex invests in humanitarian projects in poor countries
	PERCEP17	Securex ensures that its products and/or services are accessible for all its customers.
	PERCEP7	Securex helps NGOs and similar associations such as UNICEF, the Red Cross, and emergency medical services for the poor.
	PERCEP19	Securex provides financial support for humanitarian causes and charities.
Organizational Identification	IO1	When someone criticizes Securex, it feels like a personal insult.
	IO4	I'm very interested about what others think about Securex
	IO2	When I talk about Securex, I usually say 'we' rather than 'they'
	IO3	Securex successes are my successes.
	IO5	When someone praises Securex, it feels like a personal compliment
	IO6	If a story in the media criticized Securex, I would feel embarrassed.
Perceived external prestige	PEP1	Securex has a good reputation among its industry
	PEP2	Securex is seen as an example among its industry
	PEP3	Securex is appreciated among its industry
Organizational Pride	FIO1	I'm proud to work for Securex
	FIO4	People respect what Securex does
	FIO3	I'm proud to be associated with Securex
	FIO2	I'm proud of what Securex accomplishes

CSR participation	PARTRSE1	My colleagues and I participate as a team in CSR activities proposed by Securex.
	PARTRSE2	My colleagues and I have ample opportunity to suggest CSR activities
	PARTRSE3	Securex encourages my colleagues and I to participate in CSR activities
Organizational commitment	ENG1	Securex has a great deal of personal meaning for me
	ENG3	I'm proud to belong to Securex
	ENG2	I feel a strong sense of belonging to my organization
	ENG4 (R)	I do not feel 'emotionally attached' to this organization
Organizational justice	JUST1	Those procedures of management upheld ethical and moral standards
	JUST3	Everybody is able to express his views and feelings during those procedures
	JUST5	Those procedures have been applied consistently
	JUST7	Those procedures upheld take account of employees' opinions and worries
	JUST2	Considering my responsibilities, I receive a justified outcome
	JUST4	My outcome reflect the effort I have put into my work
	JUST6	In general, my outcome reflect what I have contributed to the organization
	JUST8	In general, my outcome is justified, given my performance
In-role performance	PERF1	I adequately complete assigned duties
	PERF6	I fulfill responsibilities specified in my job description
	PERF4	I perform tasks that are expected of me
	PERF2	I meet the formal performance requirements of my job
	PERF5	I engage myself in activities that will directly affect my performance evaluation
	PERF7 (R)	I neglect aspects of the job I'm obligated to perform
	PERF3 (R)	I fail to perform essential duties
Organizational Citizenship behaviors		Helping behaviour
	OCB6	I'm a stabilizing influence in the company when dissention occurs between colleagues
	OCB3	I act as a peacemaker when others in the company have disagreements
	OCB8	I take steps to try to prevent problems with others agents in Securex
	OCB5 (R)	Sportsmanship I tend to make problems bigger than they are

	OCB1 (R)	I always focus on what is wrong with my situation rather than its positive side
	OCB10(R)	I always find fault with what Securex is doing <i>Civic virtue</i>
	OCB2	I attend and actively participate in company meetings
	OBC7	I attend training or information sessions that agents are encouraged, but not required, to attend
	OCB9	I attend functions that are not required but help the company image <i>Altruism</i>
	OCB4	I willingly take time out of my own busy schedule to help with recruiting new employees
	OCB11	I willingly give my time to help other agents who have work-related problems
Intention to leave	QUIT1	I often think of leaving Securex
	QUIT2	If I may choose, I will not choose to work for Securex
	QUIT3	As soon as I can find a better job, I will leave Securex
Organizational social capital	OSC2	Is there a good atmosphere between you and your colleagues?
	OSC1	Do you feel part of a community at your place of work?
	OSC4	Are conflicts resolved in a fair way?
	OSC5	Is the work distributed fairly?
	OSC3	Does the management trust the employees to do their work well?
	OSC6	Can you trust the information that comes from the management ?