

Analyse bibliométrique de la Responsabilité Sociale des Entreprises et son lien avec les pratiques de mobilisation des ressources humaines

Bibliometric Analysis of Corporate Social Responsibility and Its Link with Human Resource Mobilization Practices

Fouzia AMELLAHOUCHE, (Doctorante)

*Laboratoire de Recherche en Entrepreneuriat, Finance et Management des Organisations
Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales
Université Ibn Zohr Agadir, Maroc*

Mohamed LAABOUBI, (Enseignant Chercheur)

*Laboratoire de Recherche en Entrepreneuriat, Finance et Management des Organisations
Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales
Université Ibn Zohr Agadir, Maroc*

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales B.P 8658 Cité Dakhla Université IBN ZOHR Maroc (Agadir) 80000 Téléphone : 05-28-23-28-17. Fax : 05-28-23-28-20.
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	AMELLAHOUCHE, F., & LAABOUBI, M. (2025). Analyse bibliométrique de la Responsabilité Sociale des Entreprises et son lien avec les pratiques de mobilisation des ressources humaines. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 7(1), 249–270. https://doi.org/10.5281/zenodo.17985626
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: 30/11/2025

Accepted: 30/12/ 2025

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 7, Issue 01 (2026)

Analyse bibliométrique de la Responsabilité Sociale des Entreprises et son lien avec les pratiques de mobilisation des ressources humaines

Résumé :

Compte tenu de la remontée d'intérêt à la dimension sociale de l'entreprise, il nous paraît judicieux de mettre en exergue les pratiques managériales qui mobilisent les ressources humaines dans un cadre d'engagement sociétal. Dans cette optique, l'étude que nous menons consiste en une analyse bibliométrique. L'objectif principal de cette analyse est d'abord, analyser les tendances scientifiques sur la mobilisation des ressources humaines dans les entreprises engagées dans la Responsabilité Sociale des Entreprises. Ensuite, cartographier les auteurs, les institutions et les revues les plus actives dans les principaux concepts qui font l'objet de cette étude. Enfin, expliquer comment l'analyse bibliométrique influence la nature de la recherche entre les années 2015 et 2025.

L'étude s'appuie sur une revue de littérature scientifique qui utilise la base de données, Web of Science avec un nombre d'articles après filtrage de 882 articles, pour assembler les données et pour visualiser les résultats des paysages scientifiques. Le logiciel exploité est VOSViewer.

Les résultats prouvent une organisation progressive de la recherche en raison de la production scientifique importante dans ce domaine sur un plan mondial. Il apparaît ainsi que la RSE ne constitue plus une démarche périphérique, mais, c'est un levier stratégique dans la gestion du capital humain d'où la nécessité de contextualiser ces études dans un cadre local afin de combler la faible contribution de la production scientifique marocaine et d'inciter le tissu économique marocain à adopter les pratiques socialement responsables.

Mots clés : Responsabilité sociale des entreprises (RSE), Gestion des ressources humaines, Analyse bibliométrique (AB), VOSViewer.

JEL Classification : M14

Type du papier : Recherche Théorique.

Abstract:

Given the renewed interest in the social dimension of business, it seems appropriate to shed light on managerial practices that mobilize human resources within the framework of corporate societal engagement. In this context, the present study consists of a bibliometric analysis aiming to explore scientific trends related to the mobilization of human resources in companies committed to Corporate Social Responsibility (CSR). The objective is to identify the dominant themes linking CSR to Human Resource Management (HRM), to analyze the temporal evolution of publications, to map the most active authors, institutions, and journals, and to explain how bibliometric analysis has shaped the nature of research between 2015 and 2025.

This study is based on a scientific literature review using the Web of Science databases for data collection. A final sample of 882 articles was analyzed. The visualization of the scientific landscape was performed using the VOSviewer software.

The results of this bibliometric study reveal a progressive organization of research around CSR and human resource mobilization, reflecting the growing volume of global scientific production in this field. Notably, recent publications highlight a strong link between corporate societal engagement and HR strategies. CSR is thus no longer perceived as a peripheral initiative but rather as a strategic lever in human capital management. These findings emphasize the need to contextualize such research locally to address the limited scientific output from Morocco and to encourage the national economic landscape to adopt more socially responsible practices.

Keywords : Corporate Social Responsibility (CSR), Human Resource Management (HRM), Bibliometric Analysis, VOSviewer.

Classification JEL : M14

Paper type: Theoretical Research.

1. Introduction

Dans un contexte marqué par des transformations économiques, sociales et environnementales profondes, les organisations sont de plus en plus confrontées à la nécessité de repenser leurs modèles de gestion afin d'intégrer des logiques de durabilité.

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) s'est progressivement imposée comme un cadre de référence central, visant à concilier performance économique, préservation de l'environnement et équité sociale. Longtemps considérée comme périphérique ou relevant d'actions volontaires, la RSE est aujourd'hui appréhendée comme une démarche stratégique susceptible d'influencer en profondeur les modes de gouvernance et les pratiques managériales des organisations.

Dans cette dynamique, la Gestion des Ressources Humaines (GRH), traditionnellement orientée vers l'optimisation de la performance individuelle et organisationnelle, connaît une reconfiguration progressive de ses finalités et de ses pratiques. La fonction RH n'est plus seulement perçue comme un centre administratif ou un simple support opérationnel, mais comme un levier stratégique de mise en œuvre des politiques RSE.

À travers des pratiques telles que le développement des compétences, la gestion de l'engagement, le bien-être au travail, la participation des salariés ou encore l'intégration de préoccupations environnementales dans les processus RH, la GRH apparaît comme un acteur clé de la traduction opérationnelle de la RSE au sein des organisations.

Ce rapprochement entre RSE et GRH a suscité un intérêt croissant dans la littérature académique au cours de la dernière décennie. De nombreux travaux soulignent le rôle des pratiques de mobilisation des ressources humaines dans le succès des démarches RSE, en mettant en évidence leur capacité à favoriser l'adhésion des salariés, à renforcer l'engagement organisationnel et à soutenir la performance globale des entreprises.

Toutefois, malgré cette prolifération des recherches, le champ demeure caractérisé par une forte dispersion des approches théoriques, une diversité des objets étudiés et une hétérogénéité des contextes empiriques. Cette fragmentation rend difficile l'identification des structures dominantes du champ, des thématiques émergentes et des orientations majeures de la recherche. L'analyse bibliométrique permet d'examiner de manière objective et quantitative la production scientifique d'un domaine donné, en s'appuyant sur des indicateurs tels que les publications, les citations, les co-occurrences de mots-clés et les réseaux de collaboration entre auteurs et institutions.

L'approche bibliométrique offre une vision cartographique du champ de recherche, mettant en évidence les pôles thématiques structurants, les travaux fondateurs, les auteurs et revues influents, ainsi que les dynamiques géographiques et institutionnelles de la recherche.

Ainsi, le recours à une analyse bibliométrique permet non seulement de dresser un état des lieux rigoureux et systématique de la littérature existante sur les liens entre RSE et pratiques de mobilisation des ressources humaines, mais également d'identifier les lacunes, les zones encore peu explorées et les orientations futures de la recherche.

Cette approche est particulièrement adaptée lorsque l'objectif est de comprendre la structuration d'un champ scientifique émergent ou en consolidation, plutôt que d'évaluer l'efficacité de dispositifs spécifiques, ce qui relève davantage d'une revue systématique qualitative.

L'objectif de cet article est donc de proposer une cartographie analytique de la littérature scientifique portant sur les relations entre la RSE et les pratiques de mobilisation des ressources humaines sur la période 2015-2025. À partir des données issues de la base Web of Science et à l'aide de l'outil VOSviewer, cette recherche mobilise une analyse combinée de la co-publication, de la co-occurrence des mots-clés et des citations. Il s'agit de répondre aux questions suivantes : quels sont les pôles thématiques dominants structurant ce champ de recherche ? Comment les pratiques de mobilisation des ressources humaines sont-elles

mobilisées dans les travaux portant sur la RSE ? Quelles sont les dynamiques géographiques et institutionnelles qui caractérisent la production scientifique sur ce sujet ?

En mettant en lumière ces éléments, cette étude vise à contribuer à une meilleure compréhension des fondements intellectuels et des évolutions récentes de la recherche sur la RSE et la GRH. Elle ambitionne également d'ouvrir des perspectives de recherche, notamment dans des contextes encore sous-représentés dans la littérature internationale, tels que les pays émergents et le contexte marocain, où les enjeux de durabilité et de mobilisation des ressources humaines revêtent une importance croissante.

2. Cadre conceptuel :

L'intérêt croissant porté à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) et à la Gestion des Ressources Humaines (GRH) s'inscrit dans une dynamique où les organisations sont appelées à dépasser les seules préoccupations économiques pour intégrer des attentes sociales, sociétales et environnementales. Dans cet esprit, les entreprises sont incitées à adopter des pratiques éthiques et durables afin de renforcer la confiance de leurs parties prenantes, de favoriser un sentiment d'appartenance et de stimuler l'engagement des collaborateurs. Cette dynamique de mobilisation interne contribue à l'apparition des comportements citoyens au travail (OCB-Organizational Citizenship Behavior) et, in fine, à une performance durable.

2.1. La Responsabilité Sociale de l'Entreprise : éclairage théorique

La notion de RSE a donné lieu à une multitude de définitions, reflétant la complexité et l'évolution de ce concept. Selon la Commission européenne (2014), la RSE correspond à l'intégration volontaire par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales dans leurs activités, et dans leurs interactions avec les parties prenantes.

La norme ISO 26000 (2010) insiste quant à elle sur la responsabilité de l'organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions sur la société et l'environnement, soulignant la nécessité d'un comportement éthique, transparent et orienté vers le développement durable.

Ces lectures mettent en évidence l'obligation croissante faite aux entreprises de rendre compte de leurs actions et de répondre aux attentes sociales en termes de transparence, d'engagement et de durabilité (Gond & Crane, 2020 ; Elkington, 1997).

L'approche par les parties prenantes, fondée par Freeman (1984), a permis de repositionner l'entreprise au cœur d'un système d'acteurs avec lesquels un dialogue inclusif est indispensable. Dans le même sens, Carroll (1991) propose une conceptualisation hiérarchique de la RSE autour de quatre responsabilités fondamentales : économique, légale, éthique et philanthropique.

Les travaux d'Igalens (2004) soulignent par ailleurs l'évolution spécifique du concept dans le contexte américain, marqué par une tradition réformiste et philanthropique, contrairement à l'Europe où la RSE est davantage reliée au développement durable et à la réglementation (Aggeri et al., 2005 ; Capron & Quairel, 2007).

Au niveau européen, la RSE est indissociable des activités de l'entreprise et implique de dépasser les simples obligations légales (Commission européenne, 2006).

Historiquement, le concept trouve ses origines dans les travaux pionniers de Bowen (1953), considéré comme le fondateur de la réflexion moderne sur la responsabilité sociale des dirigeants. Par la suite, la RSE est devenue un concept dynamique, pluriel et en constante transformation (Acquier & Aggeri, 2007 ; Gond, 2006).

L'ensemble de ces contributions souligne une évolution vers une responsabilité intégrée, orientée vers la conciliation entre performance économique, équité sociale et préservation environnementale, dont la mise en œuvre opérationnelle repose en grande partie sur les pratiques internes de gestion des ressources humaines.

2.2. La Gestion des Ressources Humaines : définitions et pratiques

2.2.1. La gestion des ressources humaines : une fonction stratégique en mutation

La gestion des ressources humaines est un domaine vaste et multidimensionnel dont les contours demeurent parfois difficiles à fixer (Garand, 1999). Elle s'est progressivement imposée comme une fonction stratégique essentielle dans un environnement marqué par des mutations technologiques, économiques et sociales.

Selon Armstrong (2006), la GRH correspond à la gestion stratégique et cohérente des personnes mobilisées dans l'organisation, contribuant collectivement à ses objectifs. Dessler (2002) propose une vision plus opérationnelle centrée sur les activités de recrutement, formation, rémunération et gestion des relations de travail. Le modèle d'Ulrich (1997), quant à lui, a profondément transformé la fonction RH en la positionnant comme un moteur du changement, chargé d'aligner compétences, comportements et stratégie organisationnelle.

Pour Boxall et Purcell (2003), la GRH vise à attirer, développer et fidéliser les talents dans une logique de performance durable, positionnant ainsi le capital humain comme un actif stratégique.

Selon (Dietrich & Pigeyre, 2011), cette notion renvoie, à la fois, aux individus employés dans l'organisation et au service chargé de leur gestion, illustrant l'importance croissante de la GRH dans la gouvernance des entreprises.

Dans cette perspective, les approches de la Gestion des Ressources Humaines durable (Sustainable HRM) et du Green Human Resource Management (Green HRM) constituent des prolongements conceptuels de la GRH stratégique, en ce qu'elles intègrent explicitement les objectifs sociaux et environnementaux de la RSE dans les politiques et pratiques RH.

2.2.2. Les pratiques de mobilisation des ressources humaines : vers une gestion stratégique du capital humain

Les pratiques de gestion des ressources humaines constituent un volet central de la littérature managériale. Parmi ces pratiques, celles de mobilisation occupent une place de plus en plus importante, notamment dans les entreprises adoptant des démarches de responsabilité sociétale. Ces dernières renvoient à l'ensemble des méthodes, procédures et choix stratégiques mises en œuvre pour engager, fidéliser, motiver et développer les collaborateurs.

Guérin et Wils (1996) définissent les pratiques de GRH comme un ensemble structuré d'actions opérationnelles choisies par l'entreprise en fonction de ses priorités stratégiques.

Minbaeva (2005) les conçoit comme des instruments de valorisation du capital humain, destinés à générer un avantage concurrentiel durable. Ces pratiques recouvrent des domaines tels que la gestion des compétences, la formation continue, la gestion des carrières, la rémunération et la reconnaissance au travail.

La gestion des compétences est un exemple clé de ces pratiques. Fabi et al. (2009) soulignent que la réussite d'une stratégie organisationnelle dépend en grande partie de la capacité à identifier, développer et valoriser les compétences individuelles. Lesquelles compétences résultent de l'interaction entre les acquis de la formation et l'expérience professionnelle. Ainsi, la mobilisation des ressources humaines repose sur une logique de développement continu, favorisant à la fois la performance individuelle et collective.

Historiquement, les pratiques RH étaient dominées par des méthodes traditionnelles pour ne citer que les annonces papier, les entretiens formels, les formations en salle, qui sont jugées efficaces, mais peu agiles (Kavanagh et al., 2012). Avec l'émergence des enjeux liés à la RSE et à la performance durable, ces pratiques ont évolué vers une approche plus proactive, personnalisée et parfois numérisée.

Enfin, Rajâa et El Ghazlani (2022) proposent une définition englobante du concept de « pratiques RH » en le décrivant comme « tout élément (pratique, action, processus, procédure,

etc.) pouvant être appliqué au profit du personnel par un gestionnaire RH, qu'il appartienne ou non à une structure formelle, avec ou sans objectifs prédéfinis ». Cette définition met en lumière la flexibilité et la diversité des dispositifs RH, tout en soulignant leur rôle fondamental dans la dynamique interne des organisations.

2.3 La relation entre la responsabilité sociale de l'entreprise et la gestion des ressources humaines

La relation entre la RSE et la GRH constitue aujourd'hui un domaine d'étude en pleine expansion, car elle permet de comprendre comment les organisations articulent leurs responsabilités sociales avec la gestion du capital humain. La fonction RH joue un rôle déterminant dans ce rapprochement puisqu'elle est au cœur de l'intégration des valeurs éthiques, des exigences sociales et des impératifs humains dans la gestion quotidienne de l'entreprise. Dans cette logique, la gestion stratégique des ressources humaines, telle que définie par Gond et Igalens (2012), vise à concilier performance économique et engagement sociétal en incorporant dans ses dispositifs des dimensions telles que l'égalité professionnelle, la diversité, la qualité de vie au travail, la santé, le bien-être et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ces orientations rejoignent les recommandations émises par plusieurs institutions internationales, notamment la Commission européenne, l'OCDE et le Pacte mondial qui encouragent les entreprises à adopter des pratiques plus responsables envers leurs salariés.

Dans le champ académique, différentes terminologies ont émergé pour qualifier cette convergence, qu'il s'agisse de la GRH durable, des pratiques RH socialement responsables ou encore de la RSE interne. Toutes ces approches partagent l'objectif commun de promouvoir une gestion des personnes fondée sur l'équité, la justice organisationnelle et la préservation du capital humain, comme le soulignent les travaux de Beaupré et al. (2008). Toutefois, la question de l'articulation entre RSE et GRH continue d'alimenter les débats. Certains chercheurs considèrent que les enjeux sociaux et humains relèvent naturellement de la fonction RH, car ils concernent directement la gestion des conditions de travail et du climat organisationnel (Collier & Esteban, 2007). D'autres estiment au contraire que ces problématiques doivent être appréhendées dans le cadre plus large de la RSE, notamment lorsqu'elles concernent des enjeux collectifs qui dépassent la seule sphère organisationnelle (Léchage Sancho et al., 2018). Dans cette perspective, la notion de GRH socialement responsable apparaît comme une approche intégrative permettant d'inscrire les pratiques RH dans les valeurs de la RSE, tout en contribuant à renforcer la performance globale de l'entreprise, à stimuler l'innovation, à favoriser l'engagement des collaborateurs et à accroître l'attractivité organisationnelle (Gendron et al., 2008).

Dans cette logique, la GRH peut être appréhendée comme un mécanisme médiateur entre les orientations stratégiques de la RSE et les résultats organisationnels, dans la mesure où ce sont les pratiques de mobilisation des ressources humaines qui permettent de transformer les engagements sociétaux en comportements et en performances observables.

3. Méthodologie de recherche

Cette étude bibliométrique consiste à analyser les publications scientifiques portant sur la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et les pratiques de mobilisation des ressources humaines. Pour ce faire, nous avons mobilisé deux bases de données bibliographiques internationales reconnues : Web of Science (WOS) et Scopus, qui offrent une couverture démonstrative des revues académiques en sciences de gestion.

3.1. Construction du corpus documentaire

La première étape a consisté à définir une requête de recherche combinant des termes en anglais et en français, afin d'élargir la couverture linguistique des publications :

("Corporate Social Responsibility" OR CSR OR "Responsabilité sociale des entreprises" OR "Responsabilité sociale de l'entreprise" OR RSE)

AND

("Human Resource Management" OR HRM OR GRH OR "Gestion des ressources humaines" OR "Pratiques de mobilisation des ressources humaines" OR "Pratiques des ressources humaines")

Cette requête a été appliquée dans les champs « Topic » de Web of Science (TS=), et « Title, Abstract, Keywords, Author » dans Scopus (TITLE-ABS-KEY-AUT).

3.2. Préparation de la base de données

La recherche selon la requête nous a donné 1203 documents selon WOS et 832 documents selon Scopus à la date du 31 Mai 2025.

Critères d'inclusion et d'exclusion :

Afin d'assurer la cohérence et la qualité du corpus analysé, plusieurs critères d'inclusion et d'exclusion ont été appliqués.

- ✓ Ont été retenus uniquement les documents répondant aux critères suivants :
 - Articles scientifiques et articles de revue (*articles* et *reviews*) publiés dans des revues à comité de lecture ;
 - Publications rédigées en langue anglaise ou française ;
 - Documents indexés dans les catégories relevant des sciences de gestion, du management et des sciences sociales ;
 - Publications comprises entre 2015 et 2025.
- ✓ Ont été exclus les actes de conférences, chapitres d'ouvrages, notes éditoriales, documents professionnels ainsi que les publications ne traitant pas explicitement de la relation entre la RSE et la gestion des ressources humaines.

Les bases de données Web of Science et Scopus ont initialement été mobilisées afin de maximiser la couverture du champ étudié. Toutefois, en raison de différences dans les formats de métadonnées, les classifications disciplinaires et les modalités d'exportation, le traitement systématique des doublons entre les deux bases s'est révélé complexe dans le cadre d'une analyse bibliométrique reposant sur des réseaux. Afin de garantir l'homogénéité des données et la fiabilité des résultats, le choix méthodologique a été fait de conserver uniquement la base Web of Science pour les analyses finales.

- Web of Science a généré une base de données de 882 documents

Les bases de données ont été exportées au format plain text (.txt).

Ces données ont ensuite été traitées à l'aide de différents outils, dont VOSviewer (version actuelle), en mobilisant la méthode de normalisation par association (*association strength*), largement utilisée dans les études bibliométriques pour analyser les relations entre unités d'analyse.

Des seuils minimaux ont été définis afin de garantir la lisibilité et la robustesse des réseaux (Clarté des visualisations), notamment un nombre minimal d'occurrences pour les mots-clés et un nombre minimal de publications ou de citations pour les auteurs et les sources. Ces paramètres permettent de se concentrer sur les éléments les plus structurants du champ tout en limitant le bruit informationnel. VOSviewer permet ainsi de visualiser les réseaux de co-occurrence des mots-clés, les collaborations entre auteurs, ainsi que les relations entre sources bibliographiques (co-citation et couplage bibliographique). Les résultats sont complétés par des visualisations descriptives issues de Web of Science, telles que le *treemap* et les histogrammes. Différentes analyses bibliométriques ont été menées afin de saisir la structure intellectuelle, sociale et thématique du champ de recherche. L'analyse de co-authorship permet d'identifier

les réseaux de collaboration entre auteurs, pays et institutions, tandis que l'analyse de co-occurrence des mots-clés vise à mettre en évidence les thématiques dominantes et leur évolution. Les analyses de co-citation et de couplage bibliographique permettent, quant à elles, d'identifier les travaux fondateurs et les courants théoriques structurant la littérature.

- a) Cartographie des auteurs les plus productifs :
 - Analyse des co-publication par auteur
 - Analyse des co-publication par pays
 - Analyse des co-publication par organisations
- b) Identification des thématiques dominantes :
 - Analyse de co-occurrence des mots-clés
 - Analyse de co-occurrence des auteurs

Ce choix méthodologique implique toutefois un biais potentiel, notamment une sous-représentation des revues locales ou non anglophones non indexées dans Web of Science, limite qui est prise en compte dans l'interprétation des résultats.

4. Résultats

L'étude bibliométrique menée sur le corpus généré par Web of Science par l'outil VOSviewer, a permis de faire fournir les tendances significatives en matière de publications scientifiques sur le lien entre la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et la gestion des ressources humaines (GRH) durant la période 2015 et 2025.

4.1 Analyse descriptive :

- Répartition géographique (Countries/Regions) :

La répartition géographique reflète un intérêt mondial pour le sujet puisque les publications sont affiliées à plusieurs pays dans le monde entier (une forte présence des pays de l'Asie, l'Europe, l'Amérique et quelque pays en Afrique), mais avec une concentration marquée dans certains pays.

La plupart des recherches sont épaulées par des pays émergents et asiatiques (Pakistan, Inde, Malaisie), ce qui reflète un intérêt croissant pour l'intégration de la RSE dans les pratiques RH dans ces contextes en mutation. Les pays occidentaux sont présents, mais ne dominent pas, ce qui ouvre la voie à une perspective internationale diversifiée. Les pays les plus productifs en matière d'articles scientifiques pendant la période 2015 à 2025 sont la Chine qui domine largement avec un très grand nombre de publications (157 articles), suivie des États-Unis (91 documents) et le Pakistan en troisième position (87 documents)

Il est important de noter que sur les 882 documents analysés de la base de données Web Of Science dans cette étude, seulement cinq qui sont affiliées au Maroc, soit 0,57% du corpus global pendant toute cette période. Cela qui reflète une faible contribution scientifique, mais une forte opportunité de recherche qui aidera à contextualiser une thématique de recherche globale dans un cadre local. Cela favorise d'abord, l'accentuation de plus de recherche empirique sur les pratiques des ressources humaines et la responsabilité sociale de l'entreprise et ensuite, une panoplie des documentations qui mesure l'influence et le lien entre les deux concepts pour en tirer profit par les entreprises marocaines.

Le Maroc ou l'Afrique du Nord ne semblent pas présents dans le top 25, ce qui peut justifier l'originalité de ton étude si tu te bases sur des entreprises marocaines labellisées RSE. A revoir

- Évolution temporelle (Publication Years) :

L'analyse chronologique (2015-2025) des publications révèle un progrès constant de la production scientifique sur le lien entre la RSE et la GRH qui est marquée par trois phases distinctes :

- Phase d'exploration initiale entre 2015 et 2018, la recherche se caractérise par une phase d'exploration progressive (de 3 % à 7 % des publications totales).
- Phase d'accélération post 2019 (Post COVID) : À partir de 2019, on observe un changement de rythme marqué, avec une intensification de la production jusqu'à atteindre un pic de 134 publications en 2023, soit 15 % du corpus, et cette accélération avec plus de 22% en moyenne pendant 2019 et 2022.
- Une phase de maturité témoignée par une consolidation du champ et d'un intérêt croissant de la communauté scientifique pour les pratiques RH responsables dans un cadre durable avec un volume de publications stable (>130 publications/an), indiquant l'institutionnalisation de la thématique.

Jusqu'en 2022 le nombre des publications a connu une tendance ascendante, suivi d'une baisse en 2025 expliquée par l'extraction partielle des données qui ne couvre que les premiers cinq mois de l'année 2025. La thématique est en pleine expansion, avec une dynamique de recherche très récente (surtout après 2019).

- Auteurs principaux :

L'analyse des auteurs les plus productifs démontre que le champ liant la RSE à la GRH est structuré autour de quelques figures centrales, dont Yusliza M.Y. (12 publications), López-Fernández M. (11) et Ali M. (9) qui se démarquent par leur contribution constante. La diversité des noms met en lumière un écosystème de recherche international, ouvert et en développement. La présence de nombreux auteurs avec 4 à 6 publications indique que le champ est encore en phase de consolidation, sans être entièrement dominé par un petit groupe d'experts, ce qui ouvre la voie à de nouvelles contributions.

- Domaines de recherche (Research Areas) :

La répartition disciplinaire confirme que la littérature sur les pratiques RH liées à la RSE se structure autour de deux pôles principaux : la gestion stratégique et la transition écologique. Cette dualité de levier souligne l'importance d'une approche intégrée, plaçant la GRH à l'interface entre performance organisationnelle et responsabilité sociétale. D'autres champs comme la psychologie ou les sciences *sociales* viennent enrichir l'analyse en introduisant des dimensions comportementales et culturelles.

4.2 Analyse approfondie sous VOSViewer :

4.2.1 Analyse de la co-publication :

L'objet de l'analyse des co-publications réside dans l'identification des partenariats scientifiques ou encore des collaborations sur le plan mondial. Il permet d'étudier comment les chercheurs, institutions ou pays collaborent entre eux sur la base des publications qu'ils partagent.

- **La co-publication par auteur :**

C'est une méthode d'analyse bibliométrique qui étudie les relations collaboratives entre chercheurs, en se basant sur le fait qu'ils ont publié un ou plusieurs articles scientifiques ensemble, en tant qu'auteurs.

L'objectif est de déterminer le réseau de collaboration entre auteurs, d'identifier les auteurs centraux sur la base des documents publiés et combien de fois ils sont cités.

Pour analyser notre base de données contenant 882 documents, il faut fixer un nombre minimum des documents pour chaque auteur. Ce nombre de 4 documents est donc parmi les 1392 auteurs dont la base de données, seuls 16 répondent aux critères choisis. Cela veut dire que les auteurs présentant la plus grande force de liens (Total link strength) cumulée seront

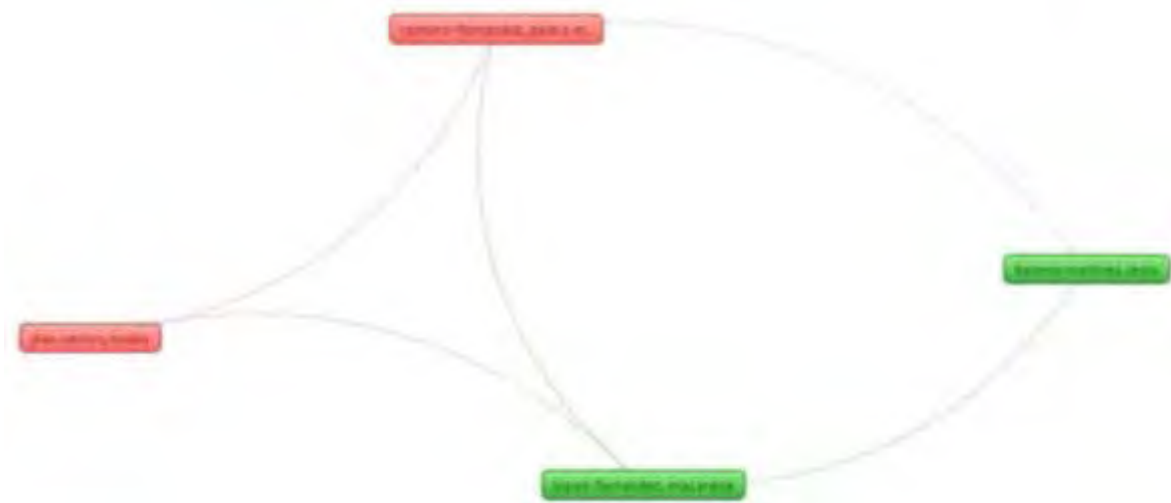
sélectionnés. Le nombre d'auteurs sélectionné est fixé à 16 qui sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1: Co-publication par auteurs

Auteurs	Nombre de documents publiés	Nombre de fois cités	Total Link strenght
López-fernández, macarena	10	494	16
Romeo-fernandez, pedro m.	7	311	13
Diaz-carrion, rosalia	4	169	8
Barrena-martinez, jesus	5	298	7
Yusliza, mohd yusoff	8	112	4
Fawehinmi, olawole	4	217	4
Franzoni, simona	4	55	4
Sarwar, huma	4	55	4
Belas, jaroslav	4	24	3
Dvorsky, jan	4	19	3
Chaudhary, richa	6	509	2
Shen, jie	6	1115	0
Gurci, marco	5	731	0
Abugre, james b.	4	89	0
Al-ghazali, basheer m.	4	226	0
Pedgorodnichenko, nataliya	4	116	0

Source : Par nos soins via VOSViewer

Figure 1 : Visualisation de l'analyse de la co-publication par auteur



Source : Par nos soins via VOSViewer

L'analyse des auteurs ayant le plus contribué à la littérature sur le lien entre la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et la gestion des ressources humaines (GRH) révèle une dynamique de production scientifique à double profil. Sur la base de 882 publications recensées dans la base de données Web of Science, plusieurs auteurs se distinguent à la fois par le volume de leurs publications, leur impact en termes de citations, et leur niveau de collaboration scientifique.

En termes de volume de production, López-Fernández, M. émerge comme l'auteur la plus prolifique avec 10 publications, suivie de Yusliza, M.Y. (8 publications) et Romeo-Fernández, P.M. (7 publications). Ce noyau d'auteurs témoigne d'une implication continue dans l'étude des pratiques RH responsables, avec un positionnement particulier autour des problématiques de labellisation, de développement durable et de management stratégique.

L'analyse du Total Link Strength (TLS), indicateur quantitatif mesurant l'intensité des co-publications d'un auteur avec ses pairs, révèle que López-Fernández, M. (TLS = 16) et Romeo-Fernández, P.M. (TLS = 13) jouent un rôle central dans la constitution de réseaux collaboratifs structurés. À travers leurs nombreuses co-publications, ces auteurs participent activement à la diffusion et à la co-construction des savoirs dans le champ RSE-GRH. Ils apparaissent comme des nœuds clés dans le graphe de collaboration, à la fois sur les plans quantitatif et structurel. En complément, la visualisation des clusters de co-publication permet d'identifier deux groupes de recherche fortement connectés :

- Le cluster rouge : réunit Romeo-Fernández, P.M. et Diaz-Carrion, R.,
- Le cluster vert : inclut López-Fernández, M. et Barrena-Martinez, J.

Ces clusters illustrent l'existence de communautés scientifiques stables partageant des thématiques de recherche communes, et engagées dans des travaux collectifs sur les pratiques RH durables, l'éthique organisationnelle et la performance globale.

Par ailleurs, certains auteurs se distinguent par leur fort rayonnement scientifique, bien qu'ils ne soient pas intégrés aux principaux réseaux collaboratifs. C'est le cas de Shen, J. (1 115 citations) et Guerri, M. (731 citations), dont les travaux exercent une influence significative dans le champ, tout en étant relativement isolés du point de vue de la co-publication (TLS = 0). Cette situation témoigne d'un champ encore en phase de structuration, combinant des figures individuelles très influentes et des collectifs émergents en pleine consolidation.

En somme, cette analyse met en évidence un paysage scientifique en croissance, marqué par une forte concentration autour de quelques chercheurs prolifiques, une émergence de clusters collaboratifs structurés, et une diversité géographique qui témoigne du caractère international du débat académique sur l'intégration de la RSE dans la gestion stratégique des ressources humaines.

• La co-publication par organisation :

L'analyse de la co-collaboration par organisation consiste à analyser les liens de collaborations entre les institutions qui peuvent être des laboratoires de recherche dans des universités ou des entreprises et d'identifier les pôles de recherche dominants ainsi que la fréquence et l'intensité de publication.

Pour notre base de données les 882 articles scientifiques sont publiés par 826 universités dont la production scientifique diffère d'une université à l'autre d'où la nécessité de fixer une condition afin de simplifier l'analyse et de restreindre le nombre afin d'identifier les co-publications entre les organisations.

Tableau 2 : Co-publication par organisation

Organisation	Nombre de documents publiés	Nombre de fois cités	Total Link strenght
Université malaysia terengganu	9	281	8
Université sains malaysia	7	209	8
Université kebangsaan mmalaysia	6	73	5
Université ghana	8	185	3
Northmubria Université	6	163	3
Université sao paulo	5	210	3
India inst technol patna	5	199	2
Université zilina	7	56	1
Tomas bata Université zlin	5	483	1
Université cadiz	10	494	0
Monash Université	9	940	0
Shenzhen Université	7	1133	0
Griffith Université	6	355	0
Edith cowan Université	5	202	0

Kings coll london	5	118	0
Université malaga	5	112	0
Université milan	5	731	0

Source : Par nos soins via VOSViewer

Figure 2 : Analyse de la co-publication par organisation



Source : Par nos soins via VOSViewer

L'examen des institutions les plus productives en matière de publications sur la RSE et la gestion des ressources humaines révèle une forte implication d'universités situées principalement en Asie du Sud-Est, en Europe et en Océanie. Le classement est fondé sur le nombre de documents publiés, le nombre de citations, ainsi que le Total Link Strength (TLS), qui reflète l'intensité des collaborations interinstitutionnelles.

En tête de ce classement figure l'Université de Cadix (Espagne), avec 10 publications, totalisant 494 citations. Bien qu'elle occupe la première place en termes de volume, elle ne présente aucun lien collaboratif détecté (TLS = 0), ce qui indique une production majoritairement interne ou peu connectée aux réseaux internationaux.

Des institutions telles que l'Université Malaysia Terengganu (9 documents, TLS = 8) et l'Université Sains Malaysia (7 documents, TLS = 8) présentent non seulement une production notable, mais également un niveau élevé d'intégration dans les réseaux de co-publication. Cette dynamique suggère que ces universités participent activement à la structuration du champ par le biais de collaborations scientifiques étendues.

À l'inverse, certaines universités comme Monash University (9 documents, 940 citations) ou Shenzhen University (7 documents, 1 133 citations) affichent un impact scientifique très élevé, malgré l'absence de liens collaboratifs (TLS = 0). Cela témoigne d'une capacité de diffusion académique importante, reposant probablement sur des travaux fondateurs ou très cités, mais produits dans des contextes de recherche relativement autonomes.

Des cas intermédiaires peuvent également être observés, à l'image de l'Université du Ghana (8 documents, 185 citations, TLS = 3) ou de Northumbria University (6 documents, 163 citations, TLS = 3), qui contribuent significativement au débat scientifique tout en maintenant un niveau modéré de collaboration interinstitutionnelle.

Enfin, certaines universités européennes telles que l'Université de Milan (5 publications, 731 citations) ou Tomas Bata University à Zlin (5 publications, 483 citations) se distinguent par un niveau d'impact supérieur à la moyenne, malgré une faible connectivité collaborative. Ces cas illustrent une production d'excellence isolée, souvent portée par un ou deux auteurs influents.

• La co-publication par pays :

La co-publication par pays ou bien la co publication mondiale désigne que plusieurs chercheurs scientifiques de différentes institutions dans de différents pays se réunissent pour la réalisation d'un projet, un article scientifique par exemple et pour sa publication dans des revues scientifiques portant la signature de ces chercheurs chacun représente son pays. Cette co-publication vise à la mise en valeur de la production scientifique ainsi qu'elle améliore la qualité des documents scientifiques puisqu'elle sollicite le partage de l'expertise des auteurs et

principalement la mesure de la proportion des publications scientifiques réalisées par un pays en partenariat avec un autre pays et plus que cet indicateur est élevé plus que le pays est intégré dans un réseau mondial de recherche.

Dans cette étude, et pour analyser la co-publication internationale par pays en nous appuyant sur les données extraites de VOSViewer, et pour restreindre la base de données, nous avons fixé un seuil minimum de cinq documents par pays, ça veut dire que seulement les pays qui ont cinq contributions scientifiques seront pris en considération pour l'analyse, les pays qui ont des publications inférieures à cinq ne sont pas pris en compte afin de retenir que les collaborations significatives. Cette approche vise à identifier les principaux réseaux de coopération scientifique et à évaluer l'intensité des partenariats entre différents acteurs de la recherche mondiale mesurée par l'indicateur Total link strength. Comme présenté dans le tableau suivant, une liste des 39 pays retenus conformément au seuil prédéterminé à partir de notre base de données initiale extraite de WOS, cette sélection réduit l'échantillon de 77 pays relatif aux 882 articles retenus pour cette étude bibliométrique.

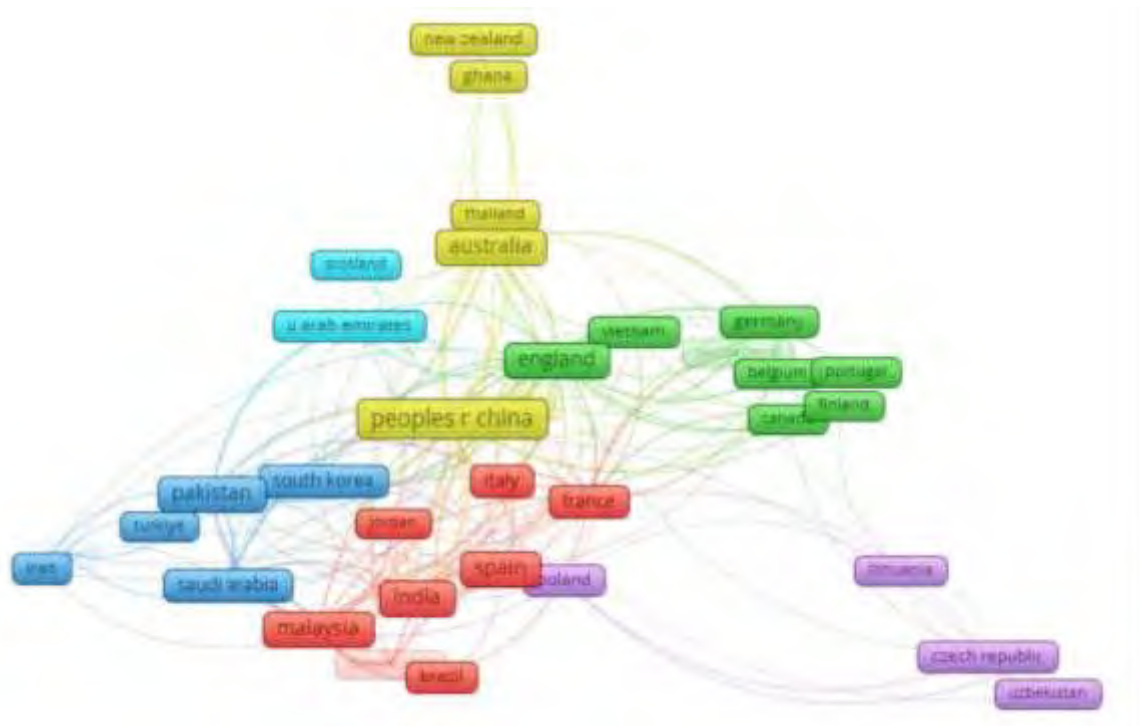
Tableau 3 : Co-publication par pays

Pays	Nombre de documents publiés	Nombre de fois cités	Total Link strenght
Chine	93	3896	77
Pakistan	58	2517	68
Angleterre	46	2317	67
Australie	45	3094	51
Malaisie	37	1047	51
Arabie Saoudite	24	610	43
France	19	1993	40
États-Unis	45	2151	38
Pologne	18	504	23
Corée du Sud	20	445	19
République tchèque	16	538	18
Émirats arabes unis	11	393	18
Indonésie	7	99	18
Inde	45	1315	17
Italie	19	1063	17
Vietnam	16	153	15
Slovaquie	11	72	14
Belgique	7	876	14
Espagne	42	1966	13
Autriche	8	706	13
Bangladesh	6	117	13
Finlande	8	449	11
Jordanie	7	46	11
Canada	6	187	10
Taïwan	14	238	9
Turquie	7	255	8
Thaïlande	6	835	8
Égypte	5	115	8
Suisse	5	293	8
Ghana	13	229	7
Iran	9	263	7
Turquie	6	15	7
Allemagne	12	626	6
Brésil	9	441	6
Nouvelle-Zélande	9	207	6
Lituanie	6	165	5
Ouzbékistan	5	13	5

Écosse	6	256	4
Portugal	8	220	3

Source : Par nos soins via VOSViewer

Figure 3 : Analyse de la co-publication par pays



Source : Par nos soins via VOSViewer

L'analyse des co-publications par pays révèle une dynamique scientifique dominée par une forte concentration en Asie, soutenue par un réseau international de collaborations organisé en clusters thématiques et géographiques. La Chine s'impose comme le pays le plus prolifique, avec 93 publications, 3 896 citations et le Total Link Strength (TLS) le plus élevé (77), indiquant une implication centrale dans les réseaux de recherche internationaux. Elle est suivie par le Pakistan (58 publications, TLS = 68) et l'Angleterre (46 publications, TLS = 67), témoignant d'une codominance asiatique et anglo-saxonne dans les travaux articulant RSE et GRH. L'Australie et la Malaisie affichent également une production notable et un niveau élevé d'intégration collaborative (TLS = 51 chacune). Quant à la France, bien que moins productive (19 publications), elle présente un TLS significatif (40), reflétant une capacité à développer des partenariats scientifiques ciblés.

La visualisation des co-publications met en évidence cinq clusters de collaboration internationale, représentés par différentes couleurs. Le cluster rouge regroupe l'Inde, la Malaisie, la France, l'Italie, l'Espagne et le Brésil, suggérant une coopération entre l'Asie du Sud et les pays latins d'Europe autour de thématiques liées à la performance sociale et à l'intégration de la RSE dans la gestion des ressources humaines. Le cluster bleu rassemble le Pakistan, la Corée du Sud, l'Arabie saoudite, l'Iran, la Turquie, la Jordanie et l'Écosse, et renvoie à une dynamique propre au Moyen-Orient et à l'Asie de l'Ouest, centrée sur la transition économique et l'innovation organisationnelle.

Le cluster vert, composé de l'Angleterre, du Canada, de l'Allemagne, de la Belgique, de la Finlande, du Portugal, de la Suisse et du Vietnam, reflète une approche européenne et nord-américaine axée sur la gouvernance, l'éthique et la durabilité dans la gestion des ressources humaines. Le cluster jaune, incluant l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Ghana et la Thaïlande, illustre quant à lui les partenariats au sein de l'espace Asie-Pacifique, souvent orientés vers les thématiques de la « green HRM » et l'écologisation des pratiques RH. Enfin, le cluster violet,

réunissant la République tchèque, la Lituanie et l'Ouzbékistan, met en lumière des pôles émergents situés en Europe centrale et orientale, encore périphériques, mais porteurs d'orientations nouvelles.

Cette structuration en clusters révèle une spécialisation géographique des axes de recherche dans le champ RSE–GRH. Elle montre que, malgré la mondialisation apparente du sujet, les orientations scientifiques demeurent fortement influencées par les contextes régionaux, les priorités socio-économiques et les réseaux académiques préexistants. Ces résultats soulignent l'importance de renforcer les approches comparatives et collaboratives afin d'enrichir la compréhension globale des pratiques RH responsables.

4.2.2 Analyse de la co-occurrence :

La co-occurrence désigne la mention simultanée ou fréquente de deux ou plusieurs éléments qui peuvent être des mots, des événements, des termes ... etc. L'analyse de la co-occurrence dans la bibliométrie est une méthode qui cherche à déterminer et étudier les relations entre les termes, les mots-clés ou encore les institutions. Elle permet de cartographier les tendances de recherche et d'identifier les thématiques fréquemment mentionnées simultanément.

L'analyse de la co-occurrence des mots-clés via VOSViewer se divise en deux types la co-occurrence de tous les mots-clés (All Keywords) et la co-occurrence des mots-clés fournis par les auteurs directement (Author Keywords). Dans notre analyse, nous allons commencer par une première analyse rigoureuse, ciblée et pertinente sur les thématiques qui privilégie les mots clés des auteurs et dans un second temps nous allons utiliser tous les mots-clés pour une vue plus large ou exploratoire.

- **Co-occurrence des mots-clés des auteurs :**

Cette co-occurrence représente 1366 termes. Cela donne un vaste champ de recherche. Mais pour bien limiter la recherche des occurrences, nous avons fixé le nombre minimum de co-occurrence en 18 afin d'avoir 10 termes des plus récurrents. Le tableau et la visualisation ci-dessous présentent ces termes avec un réseau bibliométrique.

Tableau 4 : La co-occurrence des mots clés des auteurs les plus récurrents

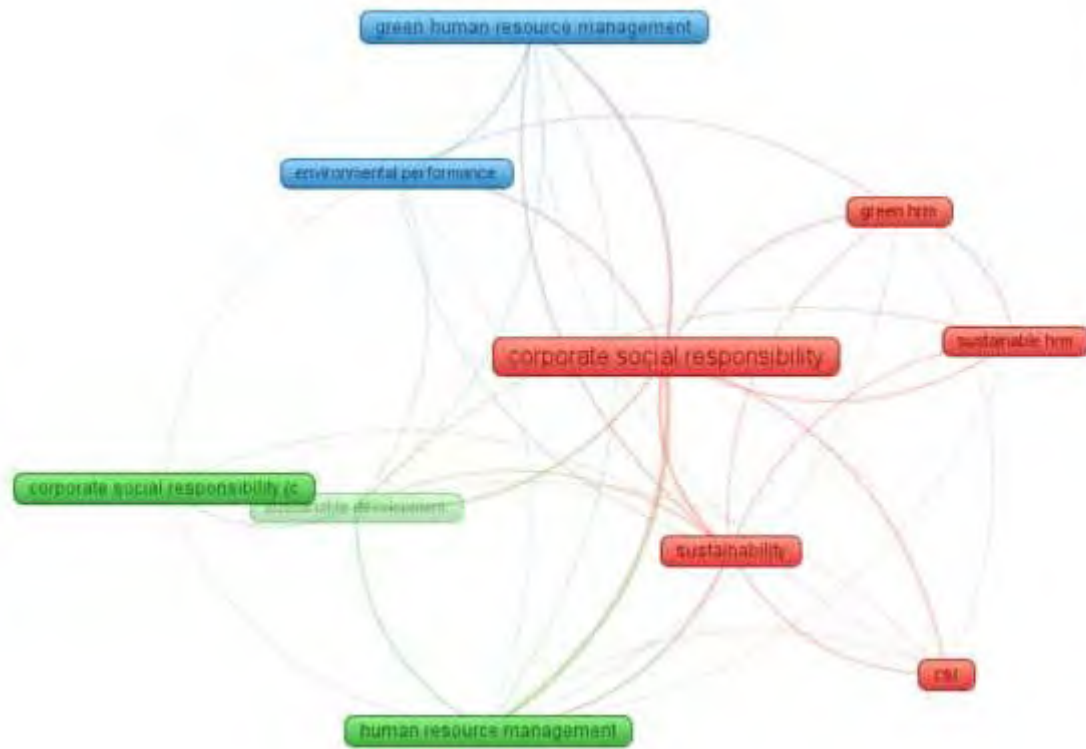
Mots-clés (Keyword)	Occurrences	Total Link strenght
Responsabilité sociale des entreprises (RSE) (Corporate Social Responsibility - CSR)	209	102
Gestion des ressources humaines (GRH) (Human Resource Management - HRM)	53	58
Durabilité / Développement durable (Sustainability)	49	54
Gestion des ressources humaines verte (GRH verte) (Green Human Resource Management - Green HRM)	63	41
Développement durable (Sustainable Development)	20	31
Performance environnementale (Environmental Performance)	21	25
RSE (CSR - Corporate Social Responsibility)	44	17
GRH verte (Green HRM - Green Human Resource Management)	25	17
Entreprise durable (Sustainable Firm)	19	17
Responsabilité sociale des entreprises (RSE) (Corporate Social Responsibility - CSR)	37	6

Source : Par nos soins via VOSViewer

L'analyse des mots-clés attribués directement par les auteurs offre un éclairage complémentaire à celui fourni par les mots-clés indexés. Plus ciblés et intentionnels, ces mots-clés reflètent la manière dont les auteurs conceptualisent leur propre contribution scientifique. Le tableau

correspondant présente les mots-clés auteurs les plus utilisés dans le corpus, ainsi que leur fréquence d'apparition et leur force totale de liaison.

Figure 4 : Réseau bibliométrique des mots-clés des auteurs les plus récurrents



Source : Par nos soins via VOSViewer

Comme attendu, le terme « Responsabilité sociale des entreprises (RSE) » ou sa version anglophone « Corporate Social Responsibility (CSR) » demeure prédominant (209 occurrences, force de liaison : 102). Toutefois, la faiblesse relative de sa force de lien au regard de sa fréquence montre que, bien qu'omniprésent, ce mot-clé est parfois mobilisé de manière isolée, sans forte connexion avec d'autres concepts. Cela peut révéler une hétérogénéité des cadres théoriques et des méthodes mobilisées par les chercheurs.

Le deuxième mot-clé le plus récurrent est « Green Human Resource Management » (GRH verte) avec 63 occurrences, suivi de « Human Resource Management » (53 occurrences) et de « Sustainability » (49 occurrences). Cette distribution atteste d'un intérêt croissant pour les enjeux environnementaux au sein des pratiques RH et d'une volonté d'examiner les interactions entre RSE, durabilité et GRH.

Certains mots-clés plus spécifiques tels qu'« Environmental Performance », « Sustainable HRM » ou « Sustainable Development » attirent également l'attention. Leur présence témoigne d'une approche de plus en plus systémique et intégrée des problématiques de RSE, articulant performance environnementale, gestion durable et pratiques managériales.

La cartographie des co-occurrences des mots-clés auteurs réalisée via VOSviewer fait apparaître trois grands clusters thématiques, chacun associé à un axe de recherche distinct. Le cluster rouge, centré sur « Corporate Social Responsibility », relie ce terme à « Sustainability », « CSR », « Green HRM » et « Sustainable HRM », illustrant une approche intégrée de la RSE articulée à la durabilité organisationnelle. Le cluster vert regroupe « Human Resource Management », « Sustainable Development » et une autre variante de « CSR », renvoyant à une lecture plus managériale et stratégique de la RSE, centrée sur le développement durable des

organisations. Enfin, le cluster bleu, plus technique, associe « Green Human Resource Management » à « Environmental Performance », soulignant l'intérêt accordé à l'évaluation des retombées environnementales des pratiques RH.

Dans l'ensemble, cette structuration met en évidence la diversité des angles d'analyse mobilisés par les auteurs : certains focalisent leurs travaux sur les pratiques RH vertes et leurs effets environnementaux, tandis que d'autres inscrivent la RSE dans une logique plus large de durabilité et de performance organisationnelle.

- **Co-occurrence de tous les mots-clés :**

La base des données de 882 articles scientifique présente 2028 mots-clés, pour restreindre ce large nombre, nous avons fixé une condition que seulement les termes dont le nombre minimum de co-occurrence est de 50, et puis le nombre des termes sont de 14 mots-clés. Le tableau ci-dessous présente les termes, le nombre des occurrences et le total link strength qui reflète le total force des liens. Autrement dit, la somme de tous les liens que cet élément entretient avec les autres dans le réseau est le terme co-apparaît fréquemment avec beaucoup d'autres. Cela signifie que ce terme est structurant et central dans le champ de l'étude.

Tableau 5 : La co-occurrence des mots clés

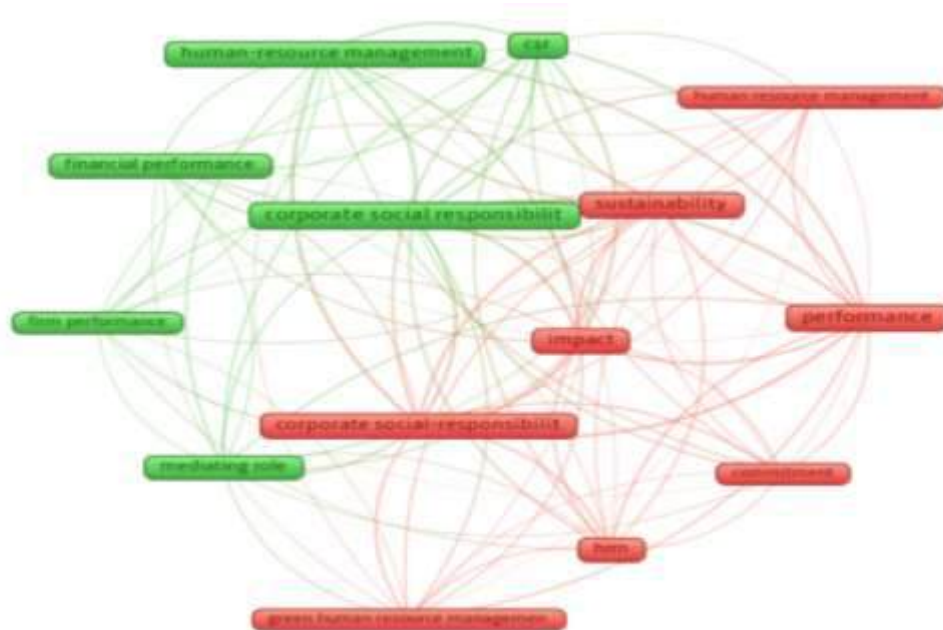
Mots-clés (Keyword)	Occurrences	Total Link strength
Responsabilité sociale des entreprises (RSE) (Corporate Social Responsibility)	209	548
Performance (Performance)	189	501
Responsabilité sociétale des entreprises (Corporate Social-Responsibility)	172	489
Gestion des ressources humaines (GRH) (Human Resource Management)	155	433
Impact (Impact)	141	424
RSE (CSR - Corporate Social Responsibility)	153	415
Durabilité / Développement durable (Sustainability)	115	361
GRH (HRM - Human Resource Management)	79	236
Rôle médiateur (Mediating Role)	71	232
Performance financière (Financial Performance)	74	219
Gestion des ressources humaines verte (GRH verte) (Green Human Resource Management)	63	181
Engagement (Commitment)	52	180
Performance de l'entreprise (Firm Performance)	50	154
Gestion des ressources humaines (GRH) (Human Resource Management)	53	153

Source : Par nos soins via VOSViewer

L'analyse des mots-clés issus du corpus met en évidence les concepts les plus récurrents ainsi que leur degré de connectivité avec les autres thématiques du champ. Le tableau correspondant présente les mots-clés dominants, leur nombre d'occurrences et leur force totale de liaison (Total Link Strength) calculée par VOSviewer. Les termes les plus fréquemment mobilisés « Responsabilité sociale des entreprises (RSE) » (209 occurrences, force de lien : 548), « Performance » (189 occurrences, 501) et « Corporate Social Responsibility » (172 occurrences, 489) constituent le noyau central de la littérature étudiée. Leur forte présence traduit l'intérêt marqué des chercheurs pour l'exploration du lien entre RSE et performance organisationnelle. D'autres mots-clés majeurs, tels que « Gestion des ressources humaines (GRH) » (155 occurrences, 433), « Impact » (141 occurrences, 424) ou « Durabilité/Sustainability » (115 occurrences, 361), montrent l'élargissement progressif du champ vers les dimensions managériales, sociales et environnementales. La récurrence du terme « Rôle médiateur » (71 occurrences, 232) souligne quant à elle l'attention croissante portée aux mécanismes explicatifs

structurant la relation entre RSE et performance, notamment à travers les pratiques et dispositifs RH.

Figure 5 : Visualisation de la co-occurrence de tous les mots-clés



Source : Par nos soins via VOSViewer

La présence simultanée de variantes lexicales d'un même concept (comme « CSR », « Corporate Social Responsibility » ou « RSE ») révèle un manque d'harmonisation terminologique. Cela suggère la nécessité d'une normalisation préalable dans les analyses ultérieures afin d'améliorer la robustesse et la lisibilité des résultats.

La cartographie des co-occurrences générée par VOSviewer met en lumière deux grands clusters thématiques, distingués par des couleurs (vert et rouge), qui reflètent des sous-champs de recherche aux dynamiques spécifiques. Le cluster vert regroupe des mots-clés tels que Corporate Social Responsibility, Human Resource Management, Financial Performance, Firm Performance et Mediating Role. Il renvoie à une approche stratégique de la RSE, centrée sur son intégration au sein de la GRH et sur ses effets sur la performance économique. La présence du terme Mediating Role confirme l'intérêt des chercheurs pour la fonction de transmission assurée par la GRH entre pratiques responsables et performance organisationnelle.

Le cluster rouge, pour sa part, se compose de mots-clés tels que Sustainability, Green Human Resource Management, Commitment, Impact ou Performance. Il reflète une orientation plus opérationnelle et environnementale, mettant en avant les pratiques RH durables, les comportements organisationnels et les retombées concrètes des politiques RSE, tant sur l'engagement des salariés que sur la durabilité globale de l'entreprise.

Cette double structuration stratégique d'un côté, opérationnelle et comportementale de l'autre met en évidence la richesse et la complexité du champ RSE–GRH. Elle souligne également le rôle transversal de la fonction RH, qui apparaît comme un levier essentiel d'activation, de diffusion et d'amplification des effets des démarches responsables au sein des organisations.

5. Discussion des résultats :

L'analyse bibliométrique réalisée à partir de 882 publications issues de la base Web of Science pour la période 2015–2025 met en évidence plusieurs tendances majeures structurant le champ de recherche articulant responsabilité sociale des entreprises (RSE) et gestion des ressources humaines (GRH).

D'un point de vue géographique, la production scientifique apparaît fortement dominée par les pays asiatiques émergents notamment la Chine, le Pakistan, la Malaisie et l'Inde. Cette configuration confirme un déplacement progressif du centre de gravité scientifique, longtemps ancré en Europe de l'Ouest et en Amérique du Nord, vers de nouveaux espaces marqués par des mutations économiques et institutionnelles rapides. À l'inverse, l'Afrique du Nord et plus particulièrement le Maroc, avec seulement 0,57 % des publications qui reste faiblement représentée, révélant un potentiel important pour des recherches futures ancrées dans les réalités régionales.

L'évolution chronologique de la production fait apparaître trois étapes :

- Une phase exploratoire entre 2015 et 2018,
- Une phase d'expansion rapide à partir de 2019,
- Une phase de stabilisation suggérant une consolidation progressive du champ.

Cette dynamique atteste de l'institutionnalisation croissante des travaux sur le lien RSE–GRH, désormais considéré comme un objet stratégique de recherche en lien direct avec la performance globale des organisations.

Les analyses de co-publication par auteurs et institutions montrent un champ encore en structuration. Certains chercheurs tels que López-Fernández, Romeo-Fernández ou Yusliza M.Y., se distinguent par une production régulière et une insertion dans des réseaux collaboratifs actifs. En revanche, des auteurs très influents sur le plan des citations, comme Shen Jie ou Marco Guerci, apparaissent relativement isolés en matière de co-publication. Cette dissymétrie traduit à la fois l'existence de clusters collaboratifs solides (européens et asiatiques) et une fragmentation persistante qui limite la construction d'un véritable réseau international intégré. Les résultats relatifs aux co-publications institutionnelles et géographiques confirment cette structuration inégale. Certaines universités (Monash, Shenzhen, Malaysia Terengganu) affichent une forte productivité, mais avec des niveaux de connectivité variables. Les collaborations internationales se concentrent essentiellement dans des clusters régionaux (Asie du Sud-Est, Europe latine, espace anglo-saxon), ce qui révèle une spécialisation territoriale des thématiques et une persistance des influences culturelles, institutionnelles ou économiques propres à chaque zone.

Sur le plan sémantique, l'analyse de co-occurrence des mots-clés dégage deux grands axes thématiques :

- Le premier, à portée stratégique, relie des notions telles que Corporate Social Responsibility, Human Resource Management, Financial Performance et Mediating Role. Il traduit l'intérêt dominant pour l'intégration de la RSE dans les modèles de performance organisationnelle, où la GRH joue un rôle de levier ou d'interface.
- Le second, davantage opérationnel, s'articule autour de termes tels que Sustainability, Green HRM, Commitment et Impact, mettant en avant les pratiques RH environnementales, l'engagement des salariés et les effets concrets des politiques responsables. Cette polarisation confirme la coexistence d'une approche technico-stratégique et d'une approche plus comportementale et éthique de la durabilité.

Enfin, l'analyse des citations révèle l'existence d'un noyau central de références structurantes. Des auteurs comme Shen Jie, Chaudhary ou Guerci, ainsi que des revues telles que CSR and Environmental Management ou IJHRM, s'imposent comme des piliers du champ. Toutefois, le décalage entre influence académique (citations) et participation aux réseaux collaboratifs (co-publications) témoigne de modes de reconnaissance différenciés, où l'impact scientifique ne se traduit pas systématiquement par une intégration dans des communautés de recherche structurées.

L'ensemble des résultats met en lumière un champ en pleine expansion, dans lequel la GRH s'affirme comme un levier stratégique de mise en œuvre de la RSE, mais également comme un espace de renouvellement des pratiques managériales au regard des enjeux sociaux et

environnementaux contemporains. Cette complexité souligne la nécessité de développer des approches interdisciplinaires, comparatives et contextualisées, particulièrement prometteuses pour les pays encore sous-représentés tels que le Maroc qui constituent des terrains riches en enjeux économiques, culturels et institutionnels.

6. Conclusion

Cette étude bibliométrique contribue sur le plan théorique à une meilleure compréhension de la structuration du champ de recherche portant sur l'articulation entre la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la gestion des ressources humaines (GRH). À partir de l'analyse de 882 publications indexées dans la base Web of Science sur la période 2015–2025, elle met en évidence un champ scientifique en pleine consolidation, marqué par une diversification progressive des cadres conceptuels mobilisés. Les résultats soulignent notamment le rôle central de la GRH comme mécanisme de médiation entre les orientations stratégiques de la RSE et la performance organisationnelle, confirmant l'émergence de cadres analytiques tels que la GRH durable et le Green Human Resource Management. L'analyse sémantique révèle ainsi deux orientations théoriques dominantes : une approche stratégique de la RSE, centrée sur la performance et la création de valeur, et une approche plus opérationnelle, focalisée sur les pratiques RH responsables et la mobilisation des collaborateurs.

Sur le plan méthodologique, cette recherche apporte une contribution en mobilisant une approche strictement bibliométrique pour analyser un champ de recherche en forte expansion. L'utilisation combinée des analyses de co-authorship, de co-occurrence des mots-clés, de co-citation et de couplage bibliographique, appuyée par l'outil VOSviewer, permet de proposer une cartographie rigoureuse des réseaux de collaboration, des thématiques dominantes et des structures d'influence scientifique. Cette démarche offre une vision globale et objectivée de la production scientifique, complémentaire des revues narratives ou systématiques, en mettant en évidence les dynamiques temporelles, géographiques et institutionnelles qui structurent la recherche sur la RSE et les pratiques de mobilisation des ressources humaines.

Cette étude présente toutefois certaines limites qu'il convient de souligner. Le recours exclusif à la base de données Web of Science, bien qu'il garantisse l'homogénéité et la qualité des métadonnées, implique un biais potentiel, notamment une sous-représentation des revues locales ou régionales non indexées ainsi qu'un biais linguistique en faveur des publications anglophones. Par ailleurs, les résultats sont sensibles aux choix méthodologiques opérés, notamment les paramètres de seuils retenus dans VOSviewer et les critères de sélection des documents. Ces limites invitent à une interprétation prudente des résultats et soulignent la nécessité de compléter cette approche par d'autres méthodes d'analyse.

Les résultats de cette étude ouvrent plusieurs pistes de recherche futures. En particulier, le faible nombre de publications portant sur des contextes tels que le Maroc et, plus largement, l'Afrique du Nord, met en évidence un besoin de travaux empiriques contextualisés. Des études de cas approfondies pourraient permettre d'analyser les modalités concrètes de mise en œuvre des pratiques RH socialement responsables dans les organisations marocaines. De même, des enquêtes quantitatives pourraient être mobilisées afin d'examiner les effets de ces pratiques sur la mobilisation des ressources humaines et la performance organisationnelle. Enfin, des recherches comparatives internationales offriraient des perspectives intéressantes pour analyser les spécificités culturelles et institutionnelles dans l'articulation entre RSE et GRH, contribuant ainsi à enrichir la compréhension globale de ce champ de recherche.

Références :

- (1). Acquier, A., & Aggeri, F. (2007). Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE. *Revue française de gestion*, (180), 131-157.

- (2). Aggeri, F., Pezet, E., Abrassart, C., & Acquier, A. (2005). La responsabilité sociale d'entreprise : perspectives théoriques et pratiques. Economica.
- (3). Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice (10th ed.). London : Kogan Page.
- (4). Barthe, E., & Belabbes, S. (2016). La gestion des ressources humaines socialement responsable : vers une GRH durable. Revue de l'organisation responsable, 11(1), 25–38.
- (5). Beaupré, D., Montreuil, S., & Chebat, J. C. (2008). La gestion des ressources humaines durable. Presses de l'Université du Québec.
- (6). Bowen, H. R. (1953). Social Responsibilities of the Businessman. Harper & Brothers.
- (7). Boxall, P., & Purcell, J. (2003). Strategy and Human Resource Management. Basingstoke : Palgrave Macmillan.
- (8). Capron, M., & Quairel, F. (2007). La responsabilité sociale d'entreprise. La Découverte.
- (9). Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. Business Horizons, 34(4), 39-48.
- (10). Collier, J., & Esteban, R. (2007). Corporate social responsibility and employee commitment. Business Ethics: A European Review, 16(1), 19-33.
- (11). Dessler, G. (2002). Human Resource Management (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- (12). Dietrich, A., & Pigeyre, F. (2011). Les ressources humaines. Paris : La Découverte.
- (13). Elkington, J. (1997). Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business. Oxford : Capstone.
- (14). Fabi, B., Lacoursière, R., & Raymond, L. (2009). Gestion des compétences et performance organisationnelle : un modèle théorique. Revue internationale PME, 22(1), 1–20.
- (15). Freeman, R. E. (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston : Pitman.
- (16). Garand, D. (1999). La gestion des ressources humaines : De la gestion à la stratégie. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- (17). Gendron, C., Lapointe, A., & Turcotte, M.-F. (2008). La responsabilité sociale d'entreprise et la GRH. Revue internationale de gestion.
- (18). Gond, J.-P. (2006). La RSE : analyse sociologique d'un concept managérial. Revue française de sociologie.
- (19). Gond, J.-P., & Crane, A. (2020). Corporate social responsibility : Perspectives and practices. Oxford University Press.
- (20). Gond, J.-P., & Igalens, J. (2012). Manager la responsabilité sociale de l'entreprise. Pearson Éducation France.
- (21). Guérin, G., & Wils, T. (1996). La gestion stratégique des ressources humaines. Montréal : Gaëtan Morin.
- (22). Igalens, J. (2004). Responsabilité sociale de l'entreprise : modèle américain et modèle européen. Revue française de gestion.
- (23). Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. (2012). Human Resource Information Systems. SAGE.
- (24). Léchage Sancho, C., et al. (2018). RSE et conditions de travail : quelle articulation ? Revue de gestion des ressources humaines.
- (25). Minbaeva, D. (2005). HRM practices and MNC knowledge transfer. Personnel Review, 34(1), 125–144.

- (26). Rajâa, M., & El Ghazlani, M. (2022). Les pratiques RH et leur impact sur la performance sociale de l'entreprise : une lecture à travers la RSE. *Revue Marocaine de Recherche en Management et Marketing*, 26, 23–36.
- (27). Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston : Harvard Business School Press.
- (28). Rapports :
- (29). Commission Européenne. (2001). *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises (Livre vert)*. Office des publications officielles des Communautés européennes.
- (30). Commission Européenne. (2006). *Mise en œuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi : Faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises*. Commission Européenne.
- (31). Commission Européenne. (2014). *Responsabilité sociale des entreprises : Un nouveau pas vers la durabilité*. Commission Européenne.
- (32). ISO. (2010). *ISO 26000 : Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale*. Organisation internationale de normalisation.