

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA  
Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion  
Département des sciences économiques

**Mémoire de fin de cycle en vue de l'obtention du diplôme de master en  
sciences économiques.**

**Option : *Economie industrielle***

## **Thème**

**Contribution à l'analyse de la pratique de la  
démarche Responsabilité Sociale des  
Entreprises au sein de l'entreprise  
CO.G.B LABELLE BEJAIA**

**Réalisé par :**

- *MOKHTARI Nawel*  
- *STAMBOULI Houda*

**Encadré par :**

*Mr. BAKLI Mustafa*

**Membre du jury :**

- *Président : Mr. MAHOUI*  
- *Examinatrice : Mme. SADI*

*Année Universitaire 2017/2018*

## **REMERCIEMENTS**

*En préambule à ce mémoire nous remerciant ALLAH qui nous aide et nous donne la patience et le courage durant ces longues années d'étude.*

*Nous souhaitant adresser nos remerciements les plus sincères à Monsieur BAKLI Mustafa, qui en tant que encadreur de mémoire, qui est toujours montré à l'écoute et très disponible tout au long de la réalisation de ce mémoire, ainsi pour l'inspiration, l'aide et le temps qu'il a bien voulu nous consacrer et sans qui ce mémoire n'aurait jamais vu le jour.*

*Nous tenant à remercier sincèrement monsieur ABDELLI Karim, Chef service GRH de « CO.G.B Labelle », qui nous a accueillis et intégré au sein de son équipe. Merci pour son apprentissage et sa collaboration tout au long de stage, et sa patience et compréhension pour ce mémoire. Merci également à l'ensemble de personnel de « CO.G.B Labelle».*

*Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements aux qui nous ont apporté leur aide et qui ont contribué à l'élaboration de ce mémoire ainsi qu'à la réussite de cette formidable année universitaire.*

**MOKHTARI Nawel et STAMBOULI Houda**

## ***Dédicaces***

Je dédie ce modeste travail à mes chers parents qui m'ont  
mit au monde et qui m'ont procuré les moyens  
nécessaires afin de suivre ce chemin

A ma sœur LAMIA et MES frères, walid, nabil, kamel,  
A mon fiancé DJALLIL qui est toujours là pour moi pour  
me venir en aide et m'apporter tout le soutien dont j'ai  
besoin

A ma belle famille, et à toute la famille  
MOKHTARI Et challal. Et à tous ceux qui me  
connaissent Sans oublier mes camarades de la promotion  
industrielle économie.

A ma binôme Houda.

naouel

## Liste des abréviations

**CMED** : Commission mondiale sur l'environnement et le développement  
**CNUED** : Conférence des nations unies sur l'environnement  
**CNUE D** : La conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement  
**CDD** : La commission du développement durable  
**CCNUCC** : La convention cadre des Nations Unies sur le changement climatique  
**CNDS** : Cadastre national des déchets dangereux  
**CNES** : Conseil national économique et social  
**CNE** : Comité national sur l'environnement  
**DD** : Développement durable  
**DIB** : Déchets industriels banals  
**DII** : Déchets industriels inertes  
**DIS** : Déchets industriels spéciaux  
**EMAS** : Environmental management and audit system  
**FMI** : Fonds monétaire international  
**FAO** : Fond and agriculture organisation  
**FEDEP** : Le fonds national pour l'environnement et la dépollution  
**FEM** : Fonds pour l'environnement mondial  
**GES** : Gaz à effet de serre  
**GRI** : Globale reportions initiative  
**IDH** : Indice du développement humain  
**IDE** : Indice de la durabilité environnementale  
**ISO** : International Standardization Organization  
**OCDE** : Organisation de coopération et de développement économique  
**OMC** : Organisation mondiale du commerce  
**ONU** : Organisation des Nations Unies  
**OME** : Organisation mondiale de l'environnement  
**PNUE** : Programme des nations unies pour l'environnement  
**PNUD** : Programme des nations unies pour le développement  
**PNAGDES** : Le plan national de gestion des déchets spéciaux  
**PPP** : Principe pollueur payeur  
**PIB** : produit intérieur brut  
**PPM** : partie par million  
**RSE** : Responsabilité sociale et environnementale  
**RISCPT** : Registre international des substances chimiques potentiellement toxiques  
**REUE** : Réutilisation des eaux usées épurées  
**SC** : Sous comité  
**SME** : Système de management environnemental  
**TEOM** : Taxe d'enlèvement des ordures ménagères  
**TAPD** : Taxe sur les activités polluantes ou dangereuses à l'environnement

# SOMMAIRE

<b>Introduction générale.....</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre I : Corpus théorique du lien entre développement durable et l'entreprise.....</b>	<b>4</b>
Section(1). Genèse du concept du développement durable .....	5
Section (2). Le lien entre développement durable et l'entreprise .....	16
<b>Chapitre II : la démarche de la RSE au sein des entreprises .....</b>	<b>27</b>
Section (1). La RSE, origines et développement d'une pratique .....	28
Section (2). Comment « asseoir » une démarche RSE, la concrétiser ?.....	39
<b>Chapitre III : Etude de cas de l'entreprise CO.G.B Labelle.....</b>	<b>52</b>
Section (1). Présentation de l'organisme d'accueil.....	53
Section (2). Analyse et l'interprétation des résultats de l'étude.....	57
<b>Conclusion générale Bibliographie Annexe</b>	

Depuis le début des années quatre-vingt-dix de fortes pressions s'exercent sur les entreprises afin qu'elles prennent davantage en compte les dimensions environnementale et sociale dans leurs décisions stratégiques et leur gestion en général. Ces nouvelles exigences en faveur d'une responsabilité accrue des entreprises et d'un développement économique durable, se sont également accompagnées de mécanismes de régulation des normes.

Le développement durable est maintenant un enjeu stratégique majeur pour les entreprises qui intègre, notamment, l'équité sociale et le respect de l'environnement. Les grandes entreprises ont été les premiers acteurs à intégrer des mesures en faveur du développement durable. Une partie de ces mesures est entreprises dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises. Dans la deuxième moitié du 20<sup>ème</sup> siècle, la responsabilité d'entreprise est devenue un enjeu de plus en plus important de plus de consommateur deviennent critique vis-à-vis des entreprises et veulent que ces dernières respectent mieux l'environnement et soient plus responsables en général.

Les entreprises réfléchissent, de plus en plus, à des manières d'intégrer le développement durable dans les activités par la démarche RSE ou communément connu « Responsabilité Sociale des Entreprises ». La RSE est la traduction de la volonté des entreprises de s'intégrer et d'être des moteurs de transmission écologique, économique et sociale.

Des investissements colossaux<sup>1</sup> sont consentis dans l'optique d'une amélioration de l'image de marque des entreprises auprès des parties prenantes, notamment les consommateurs, et gérer au mieux leurs ressources et contribuer aux objectifs sociaux et environnementaux.

Par ailleurs, la mise en place de cette démarche nécessite une démarche stratégique bien réfléchi étalée dans la durée.<sup>2</sup>

La responsabilité sociale de l'entreprise se présente comme la transposition des principes de développement durable dans le management des entreprises<sup>3</sup>. Comme toute entreprise de différentes natures, les entreprises algériennes publique ou privées, à grands moyens ou petites sont soumises à la pression sociale, environnementale, économique, national et international. Ce qui demande des stratégies préétablies.

Au début de l'année 1993, un grand intérêt est accordé au secteur privé en parallèle d'un désengagement progressif de l'Etat de la sphère économique, prélude d'une ouverture à la concurrence et du marché national sur le monde. C'est à partir de cette période que

---

<sup>1</sup> Les entreprises consacrent des financements pour la formation de son personnel, des ajustements des règles comptables en adéquation avec les exigences de l'heure notamment en matière des normes IFRS.

<sup>2</sup> Voir la courbe de maturité de la démarche RSE.

<sup>3</sup> Jaque .v, Vincent Brulois « L'évidente interpellation de la sociologie par la RSE », CAIRN, P.172.

l'entreprise algérienne commençait à amorcer la démarche RSE dans ses logiques stratégiques.

C'est dans cette perspective que s'inscrit notre présent travail. En effet nous nous sommes intéressées à l'étude de la démarche RSE, à ses moyens d'application pour s'inscrire dans une perspective de développement durable.

Dans notre cas d'étude, nous nous sommes intéressées à l'une des entreprises algériennes les plus performantes dans sa filière d'activité à savoir « SPA Des corps gras de Bejaia CO.G.B ». C'est un grand groupe familial de plusieurs sociétés, créé par des fonds privés en 1998 à Bejaia. À l'entrée du pays dans l'économie du marché, le groupe COGB Labelle à atteint une taille qui lui permet d'acquérir le statut d'acteur régional.

C'est dans cette logique que nous avons inscrit l'objet de notre problématique de recherche. Elle se soucie à apporter des éléments de réponse à la question centrale suivante :

**Quelles sont les moyens mobilisés par COGB Labelle, dans le cadre de l'application de la démarche RSE, pour qu'elle s'inscrive dans une perspective de développement durable ?**

Pour se faire, nous nous sommes posées des questions, considérées secondaires, afin de mieux assurer un enchaînement cohérent des différents points à traiter. Elles sont au nombre de cinq, à savoir :

- Qu'est-ce que signifie le développement durable ?
- Quels sont ses principes ?
- Qu'entend-on par la dimension économique, sociale, environnementale au sein d'une - entreprise ?
- Quel lien peut-il exister entre le développement durable et l'entreprise ?
- Quels sont les outils de la démarche RSE ?

### **Les raisons du choix du thème**

Le choix de cette thématique est motivé par deux raisons principales, à savoir :

- Une raison d'ordre personnelle relevant de notre formation. Vu l'intérêt de la démarche de la RSE dans les stratégies des entreprises qui s'inscrit, en parfaite symbiose avec notre formation de spécialité et compte tenu de notre curiosité à découvrir la réalité du terrain chez nos entreprises en la matière.
- Une raison d'ordre scientifique et académique. A l'issue de l'opération de recueil d'informations en matière d'ouvrages, de mémoires ou d'articles relatifs à la démarche

RSE, nous nous sommes rendu compte que très peu de recherches et d'enquêtes sont consacrées à cet aspect de recherche. C'est pourquoi nous nous sommes investies dans cette étude et consolider, modestement, le capital de références bibliographiques jusque-là recensé.

### **Hypothèses de recherche**

Par ailleurs, dans le but de mieux cerner notre problématique, nous avons arrêté deux hypothèses.

La première hypothèse consiste à considérer, de prime abord, que COGB Labelle se projette sur le marché national. Elle se contente de mobiliser des moyens classiques dans l'application de la démarche RSE, pour l'aider à s'inscrire parfaitement dans une perspective du développement durable.

Dans la deuxième hypothèse, nous partons du principe que COGB Labelle, pour atteindre le développement durable et compte tenu de son envergure, elle a opté sur des moyens qui lui permettront de consolider sa place à l'international.

### **La méthodologie de recherche**

En matière méthodologique, deux approches sont retenues par nos soins. Une démarche conceptuelle consacrée à l'examen des notions et des concepts de base de notre thème. Elle est subdivisée en deux principaux chapitres.

Le premier porte sur le corpus théorique du lien entre l'entreprise et le développement durable, à partir d'un travail d'investigation documentaire visant à mieux délimiter et cerner le sujet de notre recherche.

Le deuxième s'intéresse à la démarche RSE, stricto sensu, à travers les moyens mobilisés et les outils d'application dans une perspective de développement durable.

Une partie empirique dédiée au troisième chapitre porte sur les l'analyse des pratiques de la démarche RSE au sein de COGB Labelle. Dans ce chapitre, consacré exclusivement à notre enquête sur les lieux du stage, nous tenterons de tester les deux hypothèses arrêtées préalablement. Cette approche s'est faite à partir l'exploitation des informations quantitatives et qualitatives collectées à l'issue des entretiens et du questionnaire menés auprès des responsables de l'organisme d'accueil.

## Section 1 : GENESE DU CONCEPT DE DEVELOPPEMENT DURABLE

La dégradation de l'environnement est la cause principale de l'émergence du Concept de développement durable dans les années quatre-vingt. Ce concept s'est ensuite Rapidement diffusé, à tel point qu'il est devenu le premier concept mondial. Plusieurs Conférences ont eu lieu afin d'étudier les préoccupations du développement durable, parmi Ces Conférences nous citons les plus connues à l'échelle internationale à savoir : le Club de Rome, La Conférence des Nations Unies sur l'Environnement, la conférence de Rio sur L'environnement et le développement, le protocole de Kyoto et le sommet mondial pour le Développement durable.

### **1.1. Définition du développement durable**

Lors du sommet de la terre à Rio en 1992, deux principes ont été établis posant les bases de La notion du développement durable. Ainsi, le principe N° 1 n'énonce que « *les êtres humains Sont au centre des préoccupations relatives au développement durable. Ils ont droit à une vie Saine et productive en harmonie avec la nature* ».13 Quant au principe N°2, il propose que « *pour parvenir à un développement durable, la protection de l'environnement doit faire partie intégrante du processus de développement et ne peut être considéré isolement*»<sup>1</sup>

Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs<sup>2</sup>.

- Selon FERONE GRIGORI, le développement durable est on réalité au cœur même de l'entrepreneure, il privilégie la privilégie de entreprises face aux exigences du court terme<sup>3</sup>.

-Banal (2004)définit le DD comme « la recherche d'un équilibre à inventer entre respect de l'environnement, prospérité économique et équité sociale »De son coté Michel Mousse, voit que « le DD c'est chercher à mettre en avant ce qui offre le meilleur résultat des trois contraintes ;économique ,sociale et écologique avoir une économie qui se développe, des hommes qui ont des conditions de vie meilleures et disposer des ressource naturelles

---

<sup>1</sup> Principes de sommet de la terre à rio, 1997.

<sup>2</sup> Moot Philippe, Responsabilité sociale de l'entreprise, édition d'organisation, Paris, 2005, P. 185.

<sup>3</sup> Ferom Grigorie, Le développement durable, édition d'organisation, Paris, 2005, P. 15.

respectées .Une optique de DD oblige à repenser le fonctionnement de notre société et de son évaluation »<sup>4</sup> .

## **1.2. APPARITION DU DEVELOPPEMENT DURABLE**

Le concept du développement durable est utilisé pour la première fois dans les Années quatre-vingt, mais sa naissance est principalement due, dans les années soixante-dix, à L'apparition des problèmes écologiques et à la dégradation de l'environnement. La notion redéveloppement durable a donc été abordée dans des rencontres internationales à savoir le Club de Rome, conférence des Nations Unies sur l'environnement, commission mondiale sur L'environnement et le développement.

### **1.2.1. Club de Rome**

Création du Club de Rome, qui rassemble à l'origine une certaine d'économistes, d'industriels, de scientifiques et de hauts fonctionnaires d'une dizaine de pays différents. « Les fondateurs du Club de Rome étaient animés par la conviction que l'interdépendance entre les nations et les complexités contemporaines exigeaient une nouvelle approche intellectuelle et de nouveaux moyens d'action politique<sup>5</sup>.

Ce club Rome est un groupe de réflexion réunissant des scientifiques, des économistes, des fonctionnaires nationaux et internationaux, piloté à sa création par Aurelio King, un scientifique et fonctionnaire de l'Organisation de coopération et de développement économique(OCDE).

Le club de Rome se fait connaître mondialement en 1972, par son premier rapport : les limites à la croissances, connu sous le nom de « rapport Médocs »et traduit en français « Halte à la croissance », considéré comme le procès de la croissance anarchique, du gaspillage, et de l'injustice .Ce rapport met l'accent sur l'aspect absolument incompatible entre les limites physique déterminées de l'écosystème terrestre, d'une part, et la croissance économique, démographique et industrielle<sup>6</sup>. Il s'agit alors de trouver un moyen de faire durer un milieu physique du temps présent, concéder comme menace par une humanité devenue nombreuse et puissante .Ses modifications, perçues comme des altérations ,mettraient en danger l'humanité. Celle-ci doit accepter de limiter certaines de ses activités, de façon à agir sans compromettre les conditions naturelles d'existences des générations suivantes<sup>7</sup> . Le Club de Rome est l'une des premières avancées vers la définition des fondements du développement durable.

---

<sup>4</sup> Douah. S, L'entrepreneuriat durable : facteurs d'engagement des PMI dans des processus d'entrepreneuriat durable, Ecole supérieure de commerce d'Alger, P. 120.

<sup>5</sup> Figurier. C et Bodin. B, Economie politique du développement durable, de Boeck supérieur, Paris, 2014, P.26.

<sup>6</sup> Verget. Y, Le développement durable, Edesses, Paris, 2014, P. 26.

<sup>7</sup> MOUTAMALLE, L'intégration du développement durable management quotidien d'une entreprise l'Harmattan, Paris, P. 18.

### **1.2.2. La Conférence des Nations Unies sur l'Environnement**

A la veille de la Conférence des Nations Unies pour l'Environnement humain de Stockholm(1972),le réexamen des liens entre environnement et développement animé par Maurice String, son organisateur, permet d'introduire un modèle de développement économique compatible avec l'équité sociale et la prudence écologique, qui serait basé sur la satisfaction des besoins plutôt que sur une augmentation incontrôlée de l'offre. Le concept d'écodéveloppement est né, repris par Ignacy Sachs,(est un *directeur d'études à l'Ecole des Hautes Etudes en sciences sociale et aussi est un membre de la commission française de développement durable*),qui y voit le moyen de réconcilier le développement humain et l'environnement ,indissociable l'un de l'autre, et qui affirme la nécessité de remettre en cause les modes de développement du Nord et Sud, générateurs de pauvreté et de dégradation environnementale .Les premières questions de développement sont donc modestement posées et aboutissent à la création du Programme des Nations Unies pour l'environnement(PNUE) ,complément du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)

Si la notion d'écodéveloppement est rapidement écartée du vocabulaire international, l'idée d'un développement qui ne soit pas uniquement guidé par des considérations économique mais également des exigences sociale et écologique va poursuivre son chemin, notamment grâce à l'action des associations de protection de l'environnement.<sup>8</sup>

### **1.2.3. La Commission Mondiale sur l'Environnement et le Développement**

La Commission mondiale sur l'environnement et de développement (CMED), est créée en 1983, elle se réunit pour la première fois en octobre 1984 et rend son rapport 900 jours plus tard, en avril 1987..Elle est présidée par Madame Gro Harlem Brundtland, docteur en médecin, alors chef du parti travailliste Norvège, son vice-président, Mansour Khalid, est soudanais, ce qui marque la volonté, dès l'origine du projet, d'assurer l'équilibre entre les pays développés et en développement tel que le Réchauffement climatique, les menaces de la couche d'ozone et la désertification qui menace les terres agricoles.<sup>9</sup>

Le rapport Notre avenir à tous définit la durabilité non en termes de préservation d'environnement lui-même, bien que ce rapport précise que l'équité entre générations repose sur la préservation des ressources environnementales, mais en termes d'amélioration de la qualité de vie où de la satisfaction des besoins .Ainsi, le développement durable est défini comme :

« Un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ».

---

<sup>8</sup> Idem, P 19.

<sup>9</sup> Figuriere. C et Bordin. B, op.cit, P. 13.

La notion de l'éco-efficacité a été introduite dans l'industrie, comme moyen de réduire l'impact sur l'environnement tout en accroissant la rentabilité. Ces préoccupations n'étaient pratiquement jamais partagées par les grandes entreprises des pays en développement.<sup>10</sup>

### **1.3. Diffusion du développement durable**

Le développement durable après sa définition dans le "*Rapport Brundtland*" en 1987, s'est répandu dans le monde entier. Les préoccupations qu'il avait engendrées durant la fin des années 80, particulièrement les préoccupations environnementales, ont été abordées encore plus dans des réunions internationales. Mais ce n'est qu'à partir de 1992, lors de la Conférence de Rio sur l'environnement et le développement, qu'ils ont reconnu la nécessité d'agir et de mettre en place des programmes pour protéger l'environnement.

#### **1.3.1. La Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement**

La Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement est le deuxième sommet de la terre, après celui de Stockholm en 1972, réunie à Rio de Janeiro du 03 au 14 juin 1992. Avant que cette réunion n'ait lieu, sa préparation avait commencé au niveau national, sous régional, régional puis mondial, dans le but de mettre en œuvre un développement durable. Ses principales conclusions ont été la sélection d'un texte fondateur de 27 principes intitulé "déclaration de Rio sur l'environnement et le développement", Programme d'action 21 et création de la commission du développement durable, 's'articulant autour de trois notions fondamentales :

- La reconnaissance d'un droit au développement sur un double principe d'équité intergénérationnelle, entre les générations, et intra générationnelle, pour la réduction des différences actuelles de niveaux de vie ;
- La reconnaissance d'un principe de responsabilité et d'un devoir de solidarité entre Etats, tant en matière d'environnement qu'en matière de développement économique et social<sup>11</sup> .

#### **1.3.2. Agenda 21**

Est un programme d'action établi lors de la conférence de Rio en 1992. 'Il constitue un plan d'action mondial qui marque la naissance d'un nouveau partenariat international pour le développement durable<sup>12</sup>

. Il contient 40 chapitres et plus de 2 500 recommandations. Les sujets traités par ce plan sont

---

<sup>10</sup> PNEU 2002, P. 11.

<sup>11</sup> Guingand. A, Jounot, Le développement durable et l'entreprise, un défi pour les managers ED, AFNOR, France, P. 07- 08.

<sup>12</sup> Idem, P. 08.

nombreux. 'Il souligne la nécessité de Lutter contre la pauvreté. Il envisage les rapports entre la croissance démographique et la Durabilité, traite de la santé des populations et rappelle la nécessité d'intégrer le processus de prise de décision en matière d'environnement et de développement. Il insiste sur la Protection de l'atmosphère, sur les conceptions intégrées de planification et de gestion des Terres, de lutte contre la désertification et la sécheresse, et plusieurs autres problèmes Sociaux et environnementaux. L'action 21 est créé dans l'objectif d'atteindre un Développement durable au 21eme siècle à l'échelle locale (Action locale), régionale, nationale et internationale.

L'action 21 en Algérie se réalise avec la collaboration d'un comité 21 Français pour L'environnement et le développement durable<sup>22</sup>. Ses principales missions sont d'aider la Société civile à participer aux enjeux de développement durable telle que la lutte contre tous Type de pollution, la lutte contre la pauvreté, etc.

*« Le coût de l'application d'action 21 dans les pays en développement a été estimé par le secrétariat du sommet de la terre à 625 Milliards de dollars par an, les pays en développement devant trouver 80% de ce montant, soit 500 Milliards de dollars. Les pays développés étaient censés de fournir le reste, soit 20%, on encore 125 Milliards de dollars Par an, en atteignant en fin l'objectif fixé de longue date, de consacrer 0,7% de leur produit National brut (PNB) à l'aide publique au développement (APD).*

### **1.3.3. Le sommet de Copenhague**

correspond à la COP 15 de la CCNUCC , du 07 au 18 décembre 2009 ,qui avait pour objectif de renégocier un accord international sur le climat remplaçant le protocole de Kyoto ,Si le secrétaire des Nation Unies a déclare qu'il avait abouti sur le « première accord réellement mondial »,pour autre observateurs moins optimistes, il signe la fin du régime climatique précédent en fermant la porte au multilatéralisme des engagements antérieurs pour favoriser les Namas :Nationalité Appropriâtes Mitigation Actions .Alors que les Européens comptaient imposer leurs projet de renforcement du Protocole de Kyoto, la Chine et les Etats-Unis, qui n'avaient pas ratifié le protocole(la première parce qu'elle faisait partie du groupe de pays n'ayant pas à le faire, les seconds parce qu'ils ne souhaitaient pas ) se sont étendus pour soutenir un projet beaucoup moins ambitieux sur le plan des engagements multilatéraux<sup>13</sup>.

### **1.3.4. Le sommet mondial pour le développement durable**

---

<sup>13</sup> Figuriere. C et Bordin. B, op.cit, P. 30.

Le sommet mondial pour le développement durable et aussi appelé sommet de la Terre de Johannesburg ou Sommet de Johannesburg, s'est tenu de 26 Août au 4 septembre 2002, à Johannesburg en Afrique du sud, Sommet mondial organisé par les Nations Unies, il a réuni plus de cent chefs d'états et environ 60 000 personnes, parmi lesquelles, des représentants des ONG, des journalistes et des entreprises.

- **Objectif**

Cette quatrième édition visait à faire le bilan de précédent « Sommet de la terre » tenu à Rio de Janeiro en 1992 centré sur le développement durable, sa finalité résidait dans l'adoption d'un plan d'action en 153 articles décomposés en 615 alinéas sur les nombreux sujets : pauvreté et paupérisation, consommation, les ressources naturelles et leur gestion, globalisation, respect des droits de l'homme.

### **1.3.5. La commission du développement durable**

La commission du développement durable des Nations unies (CDD) est créée le 22 décembre 1992, l'organisation chargée de suivre les résultats du Sommet de la terre, Au sein du Conseil économique et social des Nations unies, cette commission dépend du département de l'information (Service des informations et des accréditations), elle est remplacée en 2013 par le Forum politique de haut niveau sur le développement durable.

### **1.3.6. Protocol Kyoto**

Est un accord international visant aux réductions des gaz à effet de serre et qui vient s'ajouter à la convention-cadre des Nations unies sur le changement climatique dont les pays participants se rencontrent une fois par an depuis 1995.

Signée le 11 décembre 1997 lors de la 3<sup>e</sup> conférence des parties à la convention (COP 3) à Kyoto, Japon, il est entré en vigueur le 16 février 2005, au quarante-deuxième jour après la date à laquelle au moins 55 parties à la convention, incluant les parties annexes qui contiennent en 1990 un total d'au moins 55% des émissions de CO<sub>2</sub> de ce groupe, ont déposé leurs instruments de ratification, d'acceptation, d'approbation ou d'accession.<sup>14</sup>

## **1.4. Les fondements théoriques du développement durable**

### **1.4.1. Les dimensions du développement durable**

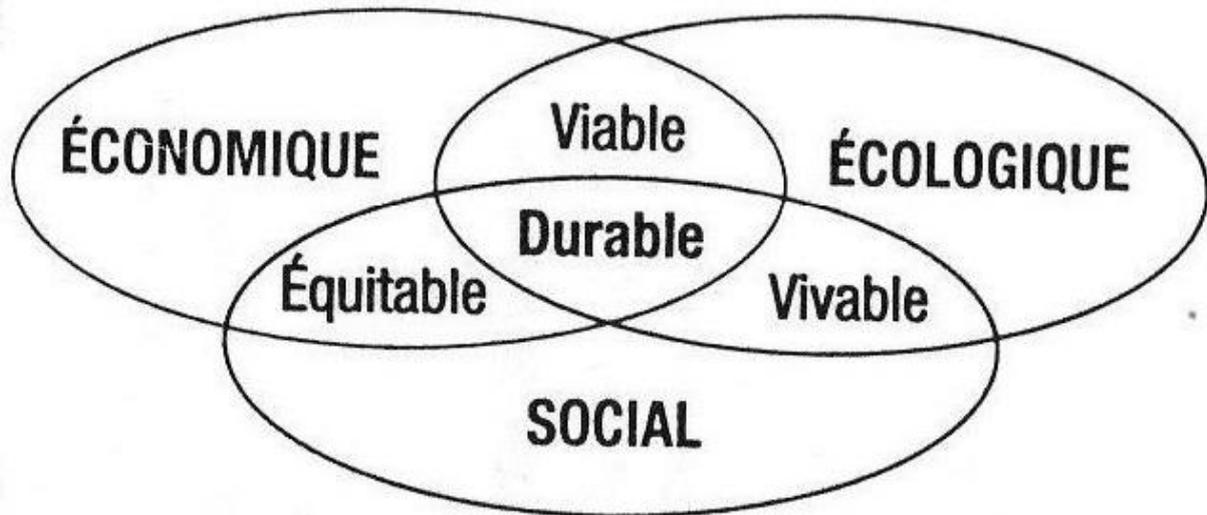
Réorienté lors du Sommet de la Terre de Rio vers des aspects plus sociaux, le DD définie en 1987 dans le rapport Brundtland, est un développement qui dans la durée systèmes

---

<sup>14</sup> <https://www.futura-sciences.com/planete/definitions/developpement-durable-protocole-kyoto-3540/> consulté le 12 juin 2018 à 15h15.

économiques et sociaux, en tenant comptes des considérations les « conditions de maintien dans la durée systèmes.

La notion de DD est basée sur trois piliers que sont la dimension économique, la dimension sociale et la dimension environnementale



**Figure N°01** : Les dimensions du développement durable<sup>15</sup>

#### **1.4.1.1 Dimension environnementale**

Le DD est respectueux des ressources naturelles et des écosystèmes (ensemble écologie constitué par un milieu sol, eau...) et des entres vivant, entre lesquels existent des relations énergétique, trophique, d'environnementaux, et humains qui garantissent l'efficacité économique.

#### **1.4.1.2 Dimension social**

Satisfaire les besoins humains et répondre à un objectif d'équité sociale, en favorisant la participation de tous les groupes sociaux sur les questions de santé, longuement, emploi sécurité, droit de l'homme...etc., parmi les principaux enjeux sociaux, les thématiques ont été identifiée :

- 1-Protéger les personnes les plus faibles (en situation de handicap, âgée, minoritaires...)
- 2-Garantir un revenu minimal qui couvre les frais réels et le salaire de l'exploitation.
- 3-Développer dialogue social, repartit d'informations entre nos partenaires, nos fournisseurs, nos client et nos salaries.<sup>16</sup>

#### **1.4.1.3 Dimension économique**

<sup>15</sup> Emmanuela, Le développement durable, édition Nathan, France, P. 7.

<sup>16</sup> Mulder. K, L'ingénierie et le développement durable, édition 2009, Université de Québec, P. 149.

L'économie est un pilier qui occupe une place prééminente dans notre société de consommation. Le développement durable implique la modification des modes de production et de consommation en introduisant des actions pour que la croissance économique ne se fasse pas au détriment de l'environnement et du social.

La dimension économique a pour but de créer des richesses et améliorer les conditions de vie matérielles.

### **1.5. Les grands principes**

Le concept de développement durable correspond donc à une histoire et à une ambition. Cette ambition est caractérisée par un ensemble de principes. Ces principes ont été exprimés lors des différentes conférences internationales lorsqu'il s'agit de fonder les bases d'une action collective.

Les principes fondateurs du développement durable peuvent être regroupés en 3 grandes familles.

#### **1.5.1. Les principes moraux**

##### **1.5.1.1. Ethique**

Ensemble de valeurs, normes et attitudes communes, sens partagé de la responsabilité et du devoir. Ce partage concerne aussi bien les individus que les pouvoirs publics, les organisations de la société civile. Valeur de respect de la vie, de la justice, de l'égalité, de la tolérance, du respect mutuel et de l'intégrité, elle s'exprime en particulier par la déclaration universelle des droits de l'homme, elle constitue un ensemble d'obligation qui dépasse les notions de droits et de devoirs.

#### **1.5.2. Des relations respectueuses à la nature<sup>17</sup>**

##### **➤ Respect de la nature**

Il s'agit de respecter le patrimoine naturel dans toutes ses composantes. Il convient de faire preuve de prudence dans la gestion de toutes les espèces vivantes et de toutes les ressources naturelles. Conformément aux préceptes de développement durable. C'est à cette condition que les richesses incommensurables que la nature nous offre pourront être préservées et léguées à nos descendants « ONU, Déclaration du Millénaire ».

##### **➤ Prévention**

Il s'agit de prévenir les atteintes à l'environnement ;

---

<sup>17</sup> Moutamalle. L, op.cit, P. 134.

- Nécessite de prévention des atteintes de l'environnement, par l'utilisation des meilleures techniques disponibles à un coût économiquement acceptable en évitant de transférer les problèmes aux générations futures.
- Prévenir coûte moins cher que guérir, d'autant plus que les traitements de la pollution transfèrent souvent tout simplement la pollution d'un milieu vers un autre et se révèlent plus onéreux

➤ **Principe de précaution**

Le principe de précaution est quinzième principe de la déclaration de Rio sur l'environnement en 1992, selon cette déclaration : En cas de risque de dommages graves ou Irréversible, l'absence de certitude scientifique ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement

➤ **Pollueur-payeur**

Le principe pollueur payeur a été adopté par l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) en 1972. Selon les fondements initiales de l'OCDE, le Pollueur doit supporter le coût des mesures de préventions et de lutte contre la pollution. Par Exemple, ce principe est appliqué en Algérie à travers la taxe d'enlèvement des ordures Ménagères (TEOM), la taxe relative aux activités polluantes ou dangereuses à L'environnement (TAPD).

**1.5.3. Des relations respectueuses à l'autre**

➤ **La transparence**

Le principe est le suivant: *« il convient qu'une organisation assure la transparence des Décisions qu'elle prend et des activités qu'elle mène lorsque celles-ci ont une incidence sur la Société et l'environnement. ».*

Le principe de la transparence stipule, qu'il convient que l'organisation diffuse de manière Claire, juste et exhaustive les politiques, décisions, ainsi que les activités dont elle est Responsable, de même que leurs effets connus et probables sur la société et l'environnement. De plus, il est préférable que ces informations soient disponibles, actualisées, basées sur des Faits et présentées de manière claire et objective, pour permettre aux parties prenantes D'évaluer avec justesse l'impact des décisions et activités de l'organisation sur leurs intérêts. Néanmoins, cette transparence ne nécessite pas de rendre publiques des informations Exclusives et n'entraîne pas la mise à disposition d'informations confidentielles ou qui Contreviendraient à des obligations juridiques, commerciales ou touchant à la sécurité et à la vie privée.

### ➤ **La solidarité**

La protection de l'environnement et la lutte contre la pauvreté concernent tous les pays selon des responsables communs, mais différenciées, la coopération entre les états devra être basée sur la bonne foi sans nuire aux autres États qu'il convient d'avertir de toute catastrophe, ou activités dangereuses pouvant les affecter sans remettre en cause le droit souverain de chaque nation à exploiter ses ressources<sup>18</sup>.

### ➤ **Respect de l'autre et tolérance**

Respect de l'autre dans le partage du principe l'humanité mais respect également des différences et des spécificités qui fondent la diversité.

« Les êtres humains doivent se respecter mutuellement dans toute la diversité de leurs croyances, de leurs cultures et de leurs langues. Les différences qui existent au sein des sociétés et entre les sociétés ne devraient pas être redoutées, mais vénérées en tant que bien précieux de l'humanité ».

## **Section 2 : L'intégration du développement durable au sein de l'entreprise**

### **2.1. Le lien entre Développement durables et l'entreprise**

Les entreprises font partie de la société, la société fait partie de chacune d'elles, tous les employés ont une vie privée et sont actifs dans leur communauté, sans communauté prospère, il n'y a pas d'entreprises prospères, les entreprises doivent au minimum de respecter la culture, les normes et les valeurs de la société à laquelle elles appartiennent.

Les dirigeants d'entreprises doivent comprendre que leurs revenus basés sur la valeur qu'ils créent pour la société, une entreprise propose un produit de valeur de façon plus efficace que ne le font ses concurrents et génère donc plus de profit, mais la société détermine cette valeur à travers des lois, des taxes et le marché. Aucune entreprise n'a les moyens d'être en conflit constant avec la société.

L'entrepreneuriat durable est une tendance mondiale, plusieurs organisations permettent aux entreprises d'échanger leurs expériences dans le domaine, la plus importante est le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), une coalition de 170 entreprises internationales engagées dans une démarche de développement durable, conditions d'affaires et l'ensemble unique d'acteurs et de facteurs avec lesquels, une entreprise doit composer engendrent différents types d'actions. Mais l'entrepreneuriat durable présume au minimum, que l'entreprise est prête à agir de façon responsable envers la collectivité, l'idée n'est pas nouvelle, de nombreux

---

<sup>18</sup> Alain. G, Le développement durable (100 questions pour comprendre et agir), Afnor 2004, France, P. 04.

employeurs, depuis longtemps, ont cherché à contribuer volontairement à la société<sup>19</sup>.

## **2.2. Critères et notion d'une entreprise**

### **2.2.1. Des principes de notion convergents**

De nombreux principes balisent le chemin de la notation des entreprises. Ces principes ne font l'objet d'aucun texte explicite. Ils sont naturellement issus des principes démocratiques qui fondent aujourd'hui la plupart des sociétés mais aussi des postulats de la théorie économique.

C'est par exemple, le cas de la transparence de l'information et de bien d'autres critères que l'on retrouve dans le GRI ou dans les critères de nombreuses agences de notation. Les plus importants de ces principes sont évoqués ici :

#### **2.2.1.1. La vision à long terme**

Ce principe fait référence à la capacité de l'entreprise à inscrire et juger des conséquences de ses actions et décisions sur le long terme. Jusqu'à ce jour, la temporalité de l'entreprise était à court terme et était régie par un seul objectif : faire du profit. Aujourd'hui, elle doit inscrire ses actions sur du long terme en intégrant les deux composantes majeures que sont le social et l'environnemental.

#### **2.2.1.2. La transparence de l'information**

Les organisations de contrôle de marché ont imposé des règles de transparence aux entreprises cotées. Auparavant, l'entreprise se contentait de fournir une information financière et ne s'adressait qu'à un public restreint. L'application de la transparence s'impose aujourd'hui massivement à l'entreprise selon la triple Bottom line. La multiplicité des acteurs (stakeholders) impose de fournir une information riche et crédible.

#### **2.2.1.3. La prise en considération des stakeholders**

L'entreprise est aujourd'hui citoyenne ; elle est, de ce fait, en interaction avec les citoyens, les consommateurs, les sous-traitants et fournisseurs qui peuvent donner leur point de vue sur l'activité d'entreprise. Le périmètre de gestion donc élargi et cela ne va pas sans conséquences et terme d'orientation et de gestion de l'entreprise.

#### **2.2.1.4. Une entreprise responsable**

Les entreprises responsables prennent en compte, dans leur stratégie, les questions liées à l'environnement, au social, aux droits humains, à la gouvernance de l'entreprise ou à la corruption. L'objectif est de réduire, voire d'éliminer les risques, aussi de saisir les opportunités

---

<sup>19</sup> Mulder.k, Op,cit, P 146.

d'attendre une performance globale : elle assure son approvisionnement en matières premières, gère mieux ses risques, réalise des économies, se différencie davantage de la concurrence, attire et fidélise davantage ses collaborateurs ; l'optique d'atteindre une performance globale et non seulement financière.

### **2.3. Les indicateurs de mesure au sien d'une entreprise<sup>20</sup>**

Les indicateurs de développement durable doivent permettre le suivi de la politique, l'évaluation des projets et l'aide à la prise de décision. Ils doivent faciliter la prise de décision et permettre une évaluation simplifiée de la mise d'œuvre d'un système. Il est conseillé de les élaborer sous forme de grille d'évaluation adoptée à un domaine, à un projet. Les critères doivent être construits et présentés différemment s'ils visent des décideurs «économique, des technique, des salariés...

Ils peuvent être élémentaires, pondérés ou agrégés pour concentrer l'information. Plus le critère est agrégé (beaucoup d'information pour peu d'indicateurs), moins il est précis et représentatif. Il est important que ces indicateurs soient adoptés à la réalité-terrain de l'activité de l'entreprise. La définition des indicateurs doit se faire avec le personnel se trouvant au cœur du métier, qui ne serviront pas ou pire nuiront à l'entreprise, car mal adaptés aux activités.

L'essentiel des critères utilisés par les principales agences est ici évoqué. Cela a pour but d'aider les entreprises à mettre sous contrôle leur processus d'intégration du développement durable.

#### **2.3.1. Critères sociaux (ressource humaines)**

Les indicateurs dans ce domaine sont très nombreux et ne sont pas tous pertinents. Les plus pertinents sont ici évoqués :

##### **✓ Gestion des compétences et d'emploi**

Il s'agit de l'analyse des moyens déployés par l'entreprise pour permettre aux salariés de développer des compétences utilisables ailleurs que dans leur poste actuel. Formation, mobilité et la gestion des carrières constituent les sous-critères les plus fréquemment utilisés.

Concernant l'emploi, on apprécie la capacité d'entreprise à avoir ses besoins, à créer ou maintenir de l'emploi.

##### **✓ Relation sociales**

Le climat social interne d'entreprise est analysé, les relations avec les représentants du personnel

---

<sup>20</sup> Moutamalle.L, Op,cit, P 133.

et l'accord conclu avec les partenaires sociaux sont observés.

✓ **Les conditions de travail et rétributions**

On traite de son discrimination et d'intégration de la minorité.

Parts d'initiative, de responsabilité reconnue aux salariés et satisfaction des salariées

On évalue la part d'initiative laissée aux employés (boite à idées, représentation du personnel dans des instances décisionnelles...)

La satisfaction des employés est mesurée de façons globales à l'aide d'enquêtes de satisfaction.

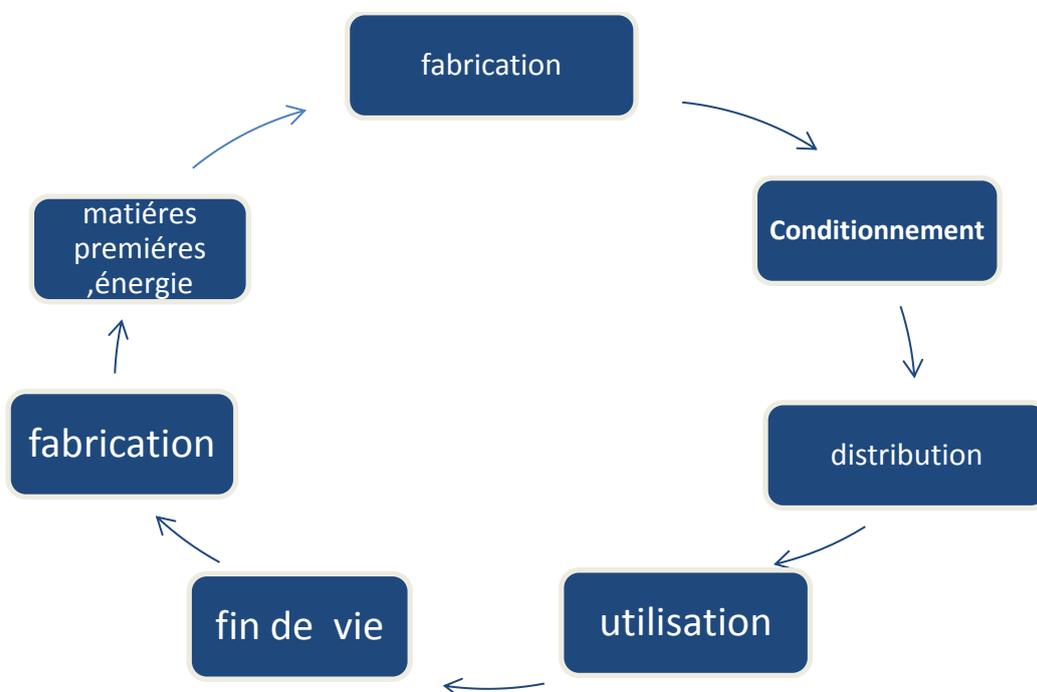
**2.3.2. Critères environnementaux**

Ce domaine est très détaillé.

✓ **Consommation d'énergie, d'eaux et de matières premières**

On mesure ici la réduction des coûts de ces différents postes. On doit voir à travers cet indicateur un objectif économique avant d'aborder l'aspect d'environnement durable

Rejets et utilisation du sol et de la biodiversité ce suivi doit être fait selon la méthode L'analyse du cycle de vie « ACV »



**Figure N°02** : cycle de vie d'un produit<sup>21</sup>.

Le schéma ci-dessus représente l'analyse de cycle de vie d'un produit comme suite :

<sup>21</sup> Moutamalle .L, Op.cit., P 111.

## ➤ **L'analyse de cycle de vie**<sup>22</sup>

Les résultats de cycle de vie (ACV) sont exprimés en « unité fonctionnelle » ce qui permet de comparer tout type de conséquence environnementales, l'ACV est basée sur une analyse dite « multicritères » elle permet d'identifier les points sur lesquels un produit peut être amélioré et elle contribue au développement de nouveaux produits.

Cet outil est avant tout employé pour comparer les charges environnementales de différents produits, processus ou système entre eux, ainsi que les différentes étapes de cycle de vie d'un même produit.

Selon la définition des normes ISO l'ACV s'effectue en 4 étapes : la définition des objectifs, l'inventaire des émissions et des extractions, l'analyse de l'impact et l'interprétation.

- **Définition des objectifs :** permet de poser le problème, de définir les objectifs et le champ de étude, cette phase détermine une série d'éléments cruciaux : la fonction du système, l'unité fonctionnelle à laquelle les émissions et les extractions seront ensuite rapportées, elle définit également les limites du système considéré, les scénarios de base et les alternatives à étudier seront définis en détail lors de cette phase
- **L'inventaire des émissions et des extractions :**

Quantifie les émissions polluantes dans l'air l'eau et le sol ainsi que les extractions des matières premières renouvelables et non renouvelables

Elle détermine également l'utilisation des sols nécessaires pour la réalisation de la fonction du système

- **L'analyse de l'impact :**

Évalue l'impact sur l'environnement des émissions et extractions inventoriées. Elle détermine quelle émission contribue à quel impact environnemental ( effet de serre, toxicité humaine, écotoxicité...).

- **L'interprétation :** permet aussi bien d'interpréter les résultats des étapes précédentes que d'évaluer les incertitudes
- ✓ **Le Respect des lois et des règlements**

Bien qu'issus de volontés personnelles, l'engagement en faveur du développement durable sont de plus en plus réglementés notamment sur l'aspect environnemental.

---

<sup>22</sup> Olivier et autre, Analyse du cycle de vie : comprendre et réaliser un écobilan ,2<sup>ème</sup> édition, Presses polytechnique et Universitaires Romain, 2010, P .7 .8 .

Systeme de gestion

Les norme ISO incitent à la mise en place de système de gestion comme par exemple,le système de management Environnemental

✓ **Les efforts de Recherche et développement**

On revient ici à la notion d'innovation avec l'éco conception qui permet de minimiser les impacts environnementaux d'un produit tout au long de son cycle de vie dans un processus d'amélioration continué.

## **2.4. La gouvernance d'entreprise**

La gouvernance d'entreprise est un monde de gestion originellement mis en place dans l'intérêt des actionnaires, il peut être défini brièvement comme « le système par lequel les sociétés sont dirigées et contrôlées »

Elle peut être entendue, au sens large comme l'organisation et la répartition des pouvoirs entre les différentes instances d'une entreprise .Plus précisément, il s'agit de l'ensemble des procédures et structures mises en place pour diriger et gérer les affaires d'une entreprise de façon à assurer transparence et équilibre des pouvoirs, et les administrateurs<sup>23</sup>

Selon Lord Cadbury : « la gouvernance est la recherche d'un mode de direction et de contrôle ou l'organisation qui concilie au mieux l'efficacité de la gestion et de la sécurité pour les actionnaire et pour les partie prenantes .pour attendre cet objectif les trois principaux acteurs que sont les dirigeants, les administrateurs et le actionnaires doivent remplir leurs fonctions respectives avec diligence et professionnalisme, au mieux de l'intérêt collectif<sup>24</sup> »

Cette notion couvre la traçabilité de l'entreprise et le respect des règles garantissant la qualité des informations fournies aux marches financiers.

Plusieurs criées sont aujourd'hui évoquées<sup>25</sup> :

✓ **Qualité et honnêteté d'information**

C'est l'un des principaux ponts d'application du principe de transparence, le contrôle des marchés financiers accroît de l'information.

✓ **Ecoute des petits actionnaires**

On mesure la relation avec ces inters acteurs et la capacité qu'on leur accorde à s'exprimer lors

---

<sup>23</sup> Gérard Andreck, Alternatives Economiques Proche N°022, mai 2018 Disponible sur le site :<http://www.alternative-economiques.fr/gouvernance-d-entreprise-fr-233-31235.html>

<sup>24</sup> Tahir.R .La gouvernance d'entreprise et la performance, Tlemcen Magistère Université de Tlemcen,2009 ,P65.

<sup>25</sup> Moutamalle.L, Op,cit, P 136.

des assemblées générales et autres réunions.

### ✓ **Rémunération des dirigeants**

Une stratégie de rémunération du dirigeant pertinente suppose tout d'abord de bien choisir son statut social ; salarié ou non salarié. Selon l'option retenue les montants des niveaux de prestation immédiates. Au-delà du statut, une optimisation de la rémunération impliquera de travailler les modes de rémunération tels que les salariés, les revenus professionnels. L'objectif de la stratégie de rémunération est d'amener les dirigeants à optimiser leurs ressources en payant le juste niveau de charges sociales et d'impôts,

#### **2.4.1. Typologie et modèles de gouvernance d'entreprise**

Généralement les types de la gouvernance d'entreprise sont réduits à deux types :

- La gouvernance orientée « actionnaires » : selon ce modèle, l'entreprise est un nœud de contrats dont l'objectif unique est de créer de la valeur pour l'actionnaire. Le rôle des dirigeants est de maximiser cette création de valeur au profit exclusif des actionnaires.
- La gouvernance orientée « partie prenante » : le modèle de gouvernance orienté « parties prenantes », il repose sur l'hypothèse que l'entreprise doit s'attacher à défendre les intérêts de l'ensemble des parties prenantes de son organisation (actionnaires mais aussi client, salarié fournisseurs, créanciers ...)

#### **2.4.2. Relation client, fournisseurs et société civile**

Les principales dimensions prises en compte sont suivantes :

### ✓ **La démarche qualité et écoute du client**

Le client consommateur mais avant tout citoyen doit être placé au centre des préoccupations des entreprises. Les labels et certifications sont un outil pour parvenir à proposer un produit dont la qualité est de plus en plus fonction de critères environnementaux. Les processus d'information et d'écoute des clients constituent également des indicateurs significatifs.

### ✓ **Partenariats**

L'engagement de l'entreprise doit toucher ses fournisseurs et sous-traitants qui doivent participer au processus d'amélioration de la qualité environnementale et sociale du produit. L'éthique commerciale et responsabilité du produit la dimension éthique est particulièrement

importante dans les relations commerciales. Il s'agit de définir des règles précises à respecter dans ce cadre.

✓ **Engagement sociétal**

On mesure ici la participation à la vie locale et au développement du tissu économique et de la possibilité d'implication des salariés dans des actions de solidarité. On analyse aussi les partenariats éducatifs et d'insertion entre l'entreprise et les collectivités locales ou Etats. La loyauté fiscale à l'égard du pays dans lequel on est implanté fait également partie des critères pris en compte.

✓ **Mécénat**

Le mécénat culturel ou humanitaire fait partie des éléments d'observation. Le volume d'argent consacré comme l'existence de fondations représente des indicateurs parmi d'autres.

## **2.5. Activités dans les pays en voie de développement**

Ce volet concerne aussi bien le respect des droits de l'homme que les relations avec la société civile :

✓ Application des conventions internationales de l'ONU et de l'OIT

On mesure ici le respect des droits de l'homme et du travailleur et du droit des enfants.

✓ Contribution apportée au développement local, on retrouve ici la notion de l'engagement sociétal dans les pays en voie de développement.

✓ Respect de la culture locale

C'est l'un des critères les plus difficiles à évaluer car il pose le problème du contact de deux cultures différentes, celles dont est issue l'entreprise et celle du pays d'accueil.

Les entreprises de petite taille seront avantagées par rapport aux entreprises de plus grande taille car l'échange et le personnel est plus facile. La réalité terrain peut remonter plus facilement à la direction.

Dans les grandes multinationales, il semble plus difficile de rapprocher la réalité terrain des organes décisionnels. Il arrive alors bien souvent que le staff terrain prenne l'initiative d'activités de développement durable sans le savoir.

La diffusion de l'information à tous les échelons de l'entreprise est primordiale pour la génération de la pratique de développement durable. C'est une aide certaine pour les décideurs économiques qui l'information et de la motivation des employés dépendent le bon fonctionnement, l'efficacité et la facilité de mise en œuvre des différentes démarches. La communication interne permet une participation active des employés d'entreprise.

La communication interne avec les parties prenantes et le public amélioré l'image de l'entreprise. La communication avec les fournisseurs et sous-traitants peut amener ceux-ci à intégrer le respect du triple Botton line à leur politique<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Moutamalle.L, Op,cit, P 137.

## **Section 01 : La RSE, origines et développement d'une pratique**

Le thème de la RSE suscite, aujourd'hui, une attention particulière de la part des managers et au sein même des entreprises, auprès des pouvoirs publics et des législateurs, mais également auprès de la communauté académique, néanmoins, l'appropriation par les chercheurs du vocabulaire issu de la RSE indique une absence quand à la signification et aux différents aspects couverts par le concept. Toutefois, la revue de la littérature permet de repérer différentes définitions, modèles et approches, voire des théories de la RSE traduisant dans leur majorité la complexité du concept.

Nous proposerons, alors, à travers cette première section de circonscrire le phénomène de la RSE, en mettant l'accent sur son historique d'évolution, sa définition, ainsi que, sur les diverses théories qui le fondent.

### **1.1. Genèse et historique d'évolution de la RSE**

La RSE trouve son origine au 19<sup>ème</sup> siècle. En effet, à l'époque, certains patrons se comportent déjà de façon « socialement responsable » envers leurs employés, en mettant à leur disposition des avantages tels que les services sociaux, la prise en charge de l'éducation de leurs enfants, etc. Ce comportement, que certains qualifient de paternaliste, leur permet de fidéliser leurs employés, mais surtout d'éviter les soulèvements sociaux.<sup>27</sup>

Néanmoins, il faut attendre le début du 20<sup>ème</sup> siècle pour que le nouveau concept de la RSE se développe et soit finalement accepté. En effet, avec le 20<sup>ème</sup> siècle et la généralisation des lois sociales, cet esprit caritatif a reflué pour laisser place à de larges constructions législatives, conventionnelles et institutionnelles, comme : la sécurité sociale, les conventions collectives ou les comités d'entreprise<sup>28</sup>. C'est ainsi que le monde des affaires a façonné peu à peu son nouveau modèle, même si l'apparition de firmes multinationales repose la question des relations entre l'entreprise et la société dès la fin de la seconde guerre mondiale.

En effet, jusqu'au début des années 1970, les entreprises ne se préoccupent que de leurs performances économiques. La satisfaction des actionnaires et leur priorité. Dans ce sens, l'économiste Milton Friedman rapporte, d'ailleurs, qu'il est dangereux pour une entreprise de se préoccuper d'autre chose que de la performance financière et de la recherche de profits pour les actionnaires<sup>29</sup>.

La responsabilité sociale des entreprises s'enracine, ainsi, dans la conjonction de divers

---

<sup>27</sup> Stokkink, D, *La responsabilité sociétale : origine et définition*, collection working paper, Bruxelles, 2010, p. 4. Disponible en ligne sur : <http://www.pourlasolidarite.eu/fr/publication/la-responsabilite-societale-origine-et-definition> consulté en août 2018.

<sup>28</sup>Ibid.

<sup>29</sup> Rodic, I- Mémoire d'études approfondies en études européennes, *Responsabilité sociale des entreprises : le développement d'un cadre européen*, Institut Européen de l'université de Genève, 2007, p. 17.

mouvements, à partir des années 1970, avec la guerre du Vietnam, la politique de l'apartheid en Afrique du sud, les accidents environnementaux (explosion de l'usine chimique de Bhopal, marée noire de l'Exxon Valdez, etc.) et les problématiques écologiques (réchauffement de la planète, destruction de la couche d'ozone, déforestation, etc.), mais aussi le désinvestissement des pouvoirs publics et la globalisation des échanges font naître une réflexion approfondie sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, qui connaîtra un développement dans les années 1990<sup>30</sup>. En effet, certaines entreprises, pointées du doigt pour leurs pratiques et leurs impacts, par des campagnes menées par des ONG, des syndicats et des consommateurs, mettent en place des politiques constituant les prémisses de la RSE.

Aujourd'hui, la société attend des entreprises des performances économiques, mais également un engagement social, voire sociétal. A cet effet, les entreprises sont censées rendre des comptes sur leurs activités, leurs modes de fonctionnement, leurs conditions de travail et l'impact de leurs activités sur l'environnement. Y compris dans le choix de leurs sous-traitants et fournisseurs, en développant une traçabilité sociale. Ce reporting s'adresse aux actionnaires, mais aussi aux clients, aux travailleurs, aux pouvoirs publics, aux associations et ONG, autrement dit, à toutes les parties prenantes de l'entreprise.

A présent, afin de répondre aux mouvements contestataires, aux pressions sociales, aux campagnes de dénonciation et aux exigences des investisseurs, les entreprises intègrent de plus en plus la responsabilité sociale dans leur mode de gestion. Par le biais de la RSE, les entreprises ne se montrent plus seulement intéressées par la recherche et la maximisation du profil, mais se préoccupent, également, de leurs impacts sur la société et l'environnement.

Elles ont développé, sur ce faire, un certain nombre d'outils leur permettant de mettre en œuvre des pratiques socialement responsables et de communiquer sur ce thème, tel que : les codes de bonne conduite, les chartes éthiques et bien d'autres encore.

### **1.1.1. Historique de l'évolution de la RSE**

Pour parvenir à approcher le concept de la RSE, il serait plus pertinent de mettre en avant l'évolution de sa constitution, ainsi que de mettre en lumière la logique d'accumulation de connaissances renvoyant aux étapes précises de sa construction théorique. Pour ce faire, nous avons estimé convenable de citer certains auteurs connus comme précurseurs en la matière.

A cet égard, en considère que l'article pionnier dans le champ de la responsabilité sociale, intitulé

---

<sup>30</sup> Idem, p. 5.

« *The changing basis of Economic Responsibility* », date de 1916. Ecrit par l'économiste américain, John Morice Clark<sup>31</sup>. L'auteur, pourtant défenseur de la théorie économique, propose un contrôle social des affaires, c'est-à-dire un élargissement des responsabilités de l'entreprise dans le volet social.

Néanmoins, le père fondateur de la « *Corporate Social Responsibility* » (RSE), Howard Bowen en 1953 dans son ouvrage « *Social Responsibilities of the Businessman* », explique comment quelques certaines de grandes firmes constituent les véritables centres de décisions et de pouvoirs qui déterminent la vie des citoyens en bien des points. Il définit, aussi, « *Le terme de doctrine de la responsabilité sociale, qui renvoie à l'idée, désormais largement exprimée, selon laquelle la prise en compte volontaire d'une responsabilité sociale de l'homme d'affaires est, ou pourrait être, un moyen opérationnel pour résoudre des problèmes économiques et atteindre plus globalement les objectifs économiques que nous poursuivons* »<sup>32</sup>. Pour Bowen, faisant, ainsi, partie du courant de la « *Business Ethics* », la RSE représente l'obligation pour les dirigeants de poursuivre des politiques et de prendre des décisions en cohérence avec les valeurs de la société. C'est pourquoi, il préconise le recours aux audits sociaux pour évaluer la performance sociale de l'entreprise.

C'est ainsi, qu'au cours des années 1960, plusieurs auteurs vont abonder dans ce sens. Pour Davis(1960) « *la responsabilité sociale de l'entreprise concerne les actions et les décisions que prennent les hommes d'affaires pour des raisons qui vont, en parties, au-delà des intérêts purement techniques et économiques de l'entreprise* »<sup>33</sup>. Cet auteur admet, en effet, que la responsabilité d'un homme d'affaires et de son entreprise dépasse la simple recherche des performances économiques. Frederick (1960), quand à lui, ajoute deux dimensions à cette analyse et reconnaît que la responsabilité d'une entreprise passe, également, par la manière dont elle va gérer ses ressources, mais aussi de manière collective dépassant de cette façon l'image du dirigeant qui gouverne tout. En ce sens, il écrit qu' « *En dernière analyse, la responsabilité suppose une attitude civique à l'égard des ressources économiques et humaines, et une volonté d'utiliser ces ressources pour satisfaire des buts sociaux élevés et pas simplement l'intérêt étroitement circonscrit d'une personne privée ou d'une entreprise.* »<sup>34</sup>.

Trois années plus tard, Mc Guire (1963) affirme que « *l'idée de responsabilité sociale suppose que l'entreprise n'a pas seulement des obligations légales ou économiques, mais qu'elle a aussi des*

---

<sup>31</sup> Bouyouud. F- Thèse de doctorat en sciences de gestion, *Le management stratégique de la responsabilité sociale des entreprises*, Conservatoire national des arts et métiers – CNAM de Lyon, 2010, p. 44.

<sup>32</sup> Bowen. H, *Social Responsibilities of the Businessman*, Édition Harper & Brothers, New York, 1953, p. 6.

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> Bouyouud. F, op. cit, p.44.

*responsabilités envers la société qui vont au-delà de ces obligations »<sup>35</sup>.*

Dans un autre ordre d'idées, Walton (1967) développe le concept de responsabilité mais à l'égard des cadres et des managers de l'entreprise et plus seulement à l'égard exclusif du dirigeant. En effet, selon lui, « *le concept de responsabilité sociale reconnaît l'intimité des relations entre l'entreprise et la société et affirme que ces relations doivent être présentes à l'esprit des top managers de l'entreprise, ainsi qu'à l'esprit de ceux qui s'occupent des différents groupes auxquels elle est reliée et qui poursuivent leurs propres buts.* »<sup>36</sup>.

A contresens de ce courant affirmant la nécessité pour les entreprises de prendre conscience qu'elles sont responsables de leur activité vis-à-vis de toutes leurs parties prenantes et pas uniquement de leurs actionnaires, Milton Friedman, en 1970, qui est un fervent monétariste, soutient que la responsabilité de l'entreprise est d'accroître ses bénéfices « *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits* »<sup>37</sup>.

En somme, le concept de la RSE a une histoire longue et variée dépendante des époques et des auteurs. Il semble, ainsi, possible de situer les discours contemporains de la RSE dans le prolongement d'un ensemble de pensées qui se sont développées depuis les années cinquante avec Bowen.

## **1.2. Définitions et dimensions de la RSE**

Plusieurs définitions ont été avancées, différentes approches et orientations sont prises par les chercheurs pour cerner le concept de la RSE, sans pour autant qu'un consensus ne se dégage.

### **1.2.1. Définitions de la RSE**

Après de nombreuses années de recherches, la RSE demeure jusqu'à présent une notion à contour flou, dont la définition fait encore l'objet de controverses et de divergences conceptuelles.

Cela s'explique principalement par un problème de vocabulaire touchant la notion de RSE.

En effet, traduite directement de l'anglo-américain « *Corporate Social Responsibility* », la formule française la plus courante est « Responsabilité Sociale de l'Entreprise », où le « S » signifie tantôt « sociale », tantôt « sociétale ». Néanmoins, d'après M. Capron « *sous l'effet de l'usage croissant de l'anglais, le terme français « social » a tendance à englober également la dimension*

---

<sup>35</sup> Gond. J et Mullenbach. A, « *Les fondements théoriques de la Responsabilité Sociétale de l'entreprise* », Revue des Sciences de Gestion, n° 205, Paris, 2004, p. 93.

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Rodic. I, op. cit, p. 17.

sociétale »<sup>38</sup>.

Même après plusieurs décennies, durant lesquelles de nombreux chercheurs se sont penchés sur la question, aucun réel consensus ne semble d'être établi afin de délimiter de manière définitive la notion de RSE.

Selon le père fondateur de la RSE moderne, Howard Bowen, « *la responsabilité sociale de l'entreprise renvoie à l'obligation pour les hommes d'affaires de réaliser les politiques, de prendre les décisions et de suivre les lignes de conduite répondant aux objectifs et aux valeurs qui sont considérées comme désirables dans notre société* »<sup>39</sup>. En effet, Bowen pense que l'entreprise a des obligations vis-à-vis des différentes parties prenantes et qu'elle doit comprendre l'impact de son action sur son environnement. La RSE doit, ainsi, être un moyen pour les entreprises d'atteindre des objectifs de la société civile tels que : la sécurité des personnes, la qualité de vie, la justice sociale, le développement personnel, le progrès et la stabilité économique, etc.

Tandis que pour A.B. CARROLL, « *la responsabilité sociale du business englobe tout aussi bien des attentes économiques, légales, éthiques, que d'autres attentes discrétionnaires de la société par rapport à une compagnie dans un temps donné* »<sup>40</sup>. Autrement dit, l'auteur stipule que la RSE désigne la nécessité pour les entreprises à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques de la société dans leurs cultures, leurs stratégies, ainsi que dans leurs activités, et ce d'une manière transparente et responsable. Par conséquent, ceci se matérialise par la façon d'instaurer des pratiques exemplaires, de créer de la richesse et d'améliorer la société.

Bien qu'une vaste gamme de définitions potentielles soit disponible, celle que l'Union Européenne a présentée, dans son livre vert « *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises* »<sup>41</sup>, est la plus souvent utilisée. En effet, le livre vert définissait clairement la notion de RSE, comme suite : « *la RSE est un concept qui désigne l'intégration volontaire, par l'entreprise des préoccupations sociales et environnementale à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. Etre socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir, davantage, dans le capitale humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes* »<sup>42</sup>.

A ce titre, l'Union Européenne met l'accent sur le caractère volontaire de la RSE, ainsi que l'importance de la manière dont les entreprises interagissent avec leurs parties prenantes internes et externes. Dès lors, les entreprises sont qualifiées d'être « *socialement responsable* », lorsqu'elles

---

<sup>38</sup> Capron. M, *Mythes et réalités de l'entreprise responsable*, Édition La découverte, Paris, 2004, p. 12.

<sup>39</sup> Bowen. H, op. cit, p. 6.

<sup>40</sup> Rodic. I, op. cit, p. 13.

<sup>41</sup> Livre vert, *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*. Disponible en ligne sur <http://www.correl.fr/upload/pdf/promouvoir-RSE.pdf> consulté en aout 2018.

<sup>42</sup> Livre vert, op. cit, p. 31.

vont au-delà des exigences légales minimales et des obligations imposées par la loi pour répondre à des besoins sociétaux.

Tout compte fait, nous pouvons conclure que la RSE revoie à l'ensemble des obligations normatives ou morales qui déterminent la stratégie de l'entreprise dans son environnement au regard de ses parties prenantes, tout en assurant sa pérennité, voire sa croissance économique, afin de concilier dans le présent les performances économiques, sociales et environnementales sans nuire aux performances futures.

Enfin, à travers toutes ces définitions, on peut, donc, noter que malgré leurs différences, ces approches soulignent toutes, le nécessaire équilibre entre tous les partenaires de l'entreprise, rappelant que celle-ci n'a pas pour vocation unique de faire du profit. Il appartient, donc, aux dirigeants de rechercher le meilleur ajustement entre les impératifs économiques et les obligations sociétales.

### **1.2.2. Modélisation de la RSE**

Outre la difficulté de définir le concept de la RSE, la modélisation de ce dernier constitue une véritable barrière à sa compréhension. Toutefois, le modèle de Carroll, plus connu de nos jours comme « *la pyramide de Carroll 1991* »<sup>43</sup>, est un des plus utilisés pour appréhender la RSE.

Selon Archie CARROLL, la responsabilité sociale des entreprises se hiérarchie sur quatre niveaux, qui sont représentés dans une pyramide par ordre d'importance relative, comme l'illustre la figure suivante :

**Figure N°03 : Pyramide de la responsabilité sociale des entreprises de CARROLL**

---

<sup>43</sup> Carroll. A, *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*, Édition Business Horizons, Indiana, 1991, pp. 39-48.



**Source :** Delchet. K, *Développement durable : l'intégrer pour réussir*, Édition Afnor, St Just-la-pendue, 2007, p. 36.

Dans la pyramide de Carroll, les quatre catégories de responsabilités s'ajoutent les unes aux autres et chacune d'entre elles forme une composante de base de la responsabilité totale de l'entreprise<sup>44</sup>. Ainsi, l'auteur distingue :

- En premier lieu, **la responsabilité économique** : l'entreprise se doit, pour exister, de générer des profits économiques.
- Vient en second lieu, la responsabilité légale : qui se réfère à la conformité, à l'application et au respect des lois de la société.
- On trouve en troisième lieu, **la responsabilité éthique** : elle se traduit par l'obligation des entreprises de faire ce qui est juste du point de vue de la société et, ainsi, agir en toute honnêteté et transparence.
- Et enfin la quatrième et la dernière responsabilité concerne le champ de la **philanthropie**, qui fait référence aux entreprises citoyennes qui veillent à améliorer la qualité de vie de la société et à préserver les ressources de la communauté.

Le modèle de Carroll nous offre une réelle réconciliation entre les deux niveaux contradictoires de la responsabilité de l'entreprise. Toutefois, il a été critiqué, des années plus tard, par son initiateur lui-même, compte au caractère prioritaire des responsabilités et la négligence des confusions qui

<sup>44</sup> Rodic. I, op. cit, p. 13.

peuvent naître par la hiérarchisation des différents niveaux de la RSE<sup>45</sup>.

### 1.3. Fondements théoriques de la RSE

Les contradictions et les divergences de conceptions touchant la RSE, proviennent, essentiellement, de l'absence d'un cadre théorique capable de justifier toutes les dimensions de cette notion. Il devient, alors, nécessaire de revenir aux fondements théoriques et aux disciplines de référence, desquels la RSE tire sa légitimité, pour développer un cadre conceptuel adéquat susceptible de fournir une conceptualisation valide du construit.

A cet effet, plusieurs approches théoriques ont été développées pour décrire et analyser l'interaction des organisations et de la société, ainsi que la façon dont les décisions liées aux problématiques sociales sont entreprises, parmi elles : la théorie des parties prenantes, la théorie néo-institutionnelle et la théorie du contrat social<sup>46</sup>.

#### 1.3.1. La théorie des parties prenantes

La théorie des parties prenantes est le cadre de référence pour ancrer théoriquement la RSE. D'après CAPRON, « *Lorsqu'on parle aujourd'hui de responsabilité sociétale d'entreprise, il est devenu courant de dire qu'il s'agit pour l'entreprise de satisfaire les attentes de ses parties prenantes* »<sup>47</sup>.

Le terme parties prenantes apparaît pour la première fois dans la littérature du management en 1963, dans un article de la « *Stanford Research Institute* », mais c'est seulement grâce à l'ouvrage « *strategic management : a stakeholder approach* » de Freeman, en 1984, que ce terme s'est répondu sous la définition suivante « tout groupe ou tout individu qui peut affecter ou être affecté par la poursuite des buts organisationnels ».

Dans ce sens, on distingue généralement trois catégories de parties prenantes<sup>48</sup>, à savoir :

- Les parties prenantes primaires, directement impliquées dans le processus productif, à l'exemple des actionnaires, salariés, clients, fournisseurs ;

---

<sup>45</sup> Adjtoutah. T- Mémoire de Magistère en Management et Organisation, *La Responsabilité Sociale de l'entreprise et Risques Sociaux de l'entreprise*, Université de Tunis el Manar, 2011, P. 14.

<sup>46</sup> Adjtoutah. T, op. cit, pp. 16-18.

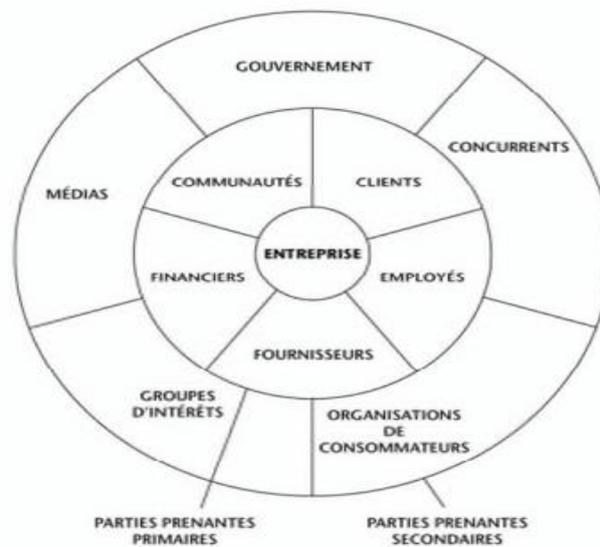
<sup>47</sup> Capron. M, *La responsabilité sociale d'entreprise est-elle destinée à satisfaire les intérêts des parties prenantes de l'entreprise ? : Enjeux théoriques et pratiques*, Université Paris 12 – Val-de-Marne, 2007, p. 1. Disponible en ligne sur : <http://fseg2.univ-tlemcen.dz/larevue07/Michel%20CAPRON> consulté en aout 2018.

<sup>48</sup> Boucher. M et Rendtorff. J, *La théorie des parties prenantes en management stratégique*, Édition La Découverte, Paris, 2014, pp. 40-45.

- Les parties prenantes secondaires, ayant des relations reposant sur un contrat implicite avec l'entreprise, telles que : ONG, collectivités territoriales... ;
- Les parties prenantes muettes, à l'instar de la faune et la flore ; et
- Enfin, il convient de rajouter à cette typologie les tiers absents, comme les générations futures.

Présentons par la figure ci-après les différentes parties prenantes de l'entreprise.

**Figure N°5** : La roue des parties prenantes de l'entreprise



**Source** : Boucher. M et Rendtorff. J, *La théorie des parties prenantes en management stratégique*, Édition La Découverte, Paris, 2014, p. 42.

Le schéma ci-dessus présente l'interdépendance, la complexité et le grand nombre d'acteurs ayant une influence directe ou indirecte sur la vie de l'entreprise. Ainsi, la théorie des parties prenantes (TPP), stipule que l'entreprise s'insère dans un réseau social caractérisé par une « constellation »<sup>49</sup> d'intérêt concurrents qu'il convient de satisfaire, même s'il apparaît impossible de tout pleinement y répondre. De ce fait, chaque groupe de parties prenantes doit être pris en compte par l'entreprise lors de la définition de ses objectifs et de sa mission.

<sup>49</sup> Capron. M, op. cit, p. 251.

En effet, la TPP se fonde essentiellement sur l'idée selon laquelle les activités de l'entreprise touchent directement ou pas, volontairement ou non, plusieurs acteurs de son environnement. Ainsi, le rôle du manager n'est plus résumé à la seule satisfaction des actionnaires, mais s'étend encore plus à toutes les parties qui affectent, ou sont susceptibles d'affecter, les objectifs organisationnels. Par conséquent, cela met l'entreprise face à des responsabilités étendues, bien au-delà de la maximisation du profit ou du respect de la loi.

Le but de cette théorie, comme de la plupart des autres théories dans le domaine de l'économie, est de maximiser un certain output positif ou de le minimiser s'il est négatif.

Cependant, il existe une troisième possibilité. En tenant compte des intérêts des autres, l'entreprise peut non seulement diminuer les risques d'affaires, mais aussi, à travers un dialogue, découvrir de nouvelles occasions d'affaires et, ainsi, lancer de nouveaux programmes de développement, dont les enjeux ne s'apparent pas seulement à la création de profit à court terme, mais également à la maximisation des bénéfices économiques et sociaux à long terme.

### **1.3.2. La théorie néo-institutionnelle**

Selon cette théorie, la compréhension du fonctionnement des organisations ne se fait, d'une part, qu'à travers l'acceptation du fait qu'elles sont connectées et inter-reliées entre elles, et de l'autre, qu'elles sont construites par leur environnement. En effet, en incorporant des pratiques institutionnalisées par l'extérieur, les organisations prennent le statut de « bonnes organisations » et deviennent alors estimables aux yeux de la société, entre autres leurs existences dans l'environnement sont, ainsi, maintenues. Pour ce fait, les entreprises adoptent, alors, certaines démarches, telles que la RSE, uniquement pour correspondre aux attentes de la société, et parce qu'elles leur permettent, par conséquent, une certaine légitimité qui constitue la condition de leurs survies.

Selon la théorie néo-institutionnelle, la RSE est une démarche qui permet de mettre en œuvre des pratiques souhaitées par la société afin d'obtenir son soutien et d'acquérir une place en son sein. Ainsi, la RSE constitue, donc, la meilleure réponse aux pressions institutionnelles de l'environnement.

### **1.3.3. La théorie du contrat social**

Cette théorie trouve son fondement dans le courant « *Business and Society* », qui s'intéresse à l'étude des interactions entre l'entreprise et son environnement social. Elle se base, ainsi, sur l'existence d'un contrat social entre l'entreprise et la société.

En effet, Donaldson et Dunfee ont cherché à justifier l'existence d'un contrat tacite entre l'entreprise et son environnement et qui traduit la volonté générale du corps social.

L'entreprise dans ce cas est substituée à l'Etat pour expliquer le droit que la société lui confère afin d'utiliser ses ressources. Keith et Davis, quand à eux, à travers la notion de « loi de fer de la responsabilité » montrent plutôt le caractère obligatoire de contrat entre l'entreprise et la société, et qui s'impose du fait d'un jeu de pouvoir entre les deux. En effet, la société accorde un certain pouvoir pour l'entreprise en contrepartie de ses services, mais il découle de ce transfert de pouvoir un engagement et une responsabilité que l'entreprise doit assumer<sup>50</sup>.

En outre, la RSE dans ce cas est directement liée à l'existence d'un contrat social entre l'entreprise et la société, où l'entreprise doit remplir des fonctions que lui assigne la société, sous peine de perdre sa légitimité et de voir retirer le pouvoir dont elle dispose.

## **Section 02 : La mise en œuvre d'une démarche RSE**

La mobilisation interne aura permis de formaliser une démarche, mais l'utilisation d'outils va la concrétiser. Normes, certifications, labels vont permettre de mettre en œuvre concrètement la politique RSE.

### **2.1. Les outils de la RSE**

#### **2.1.1. Les normes**

- **Définition de la norme**

Il existe plusieurs définitions de la norme, la plus courante est celle de l'Organisation Internationale de Normalisation qui la définit comme « une spécification technique ou un autre document accessible au public, établi avec la coopération et le consensus ou l'approbation générale de toutes les parties intéressées, fondée sur les résultats conjugués de la science, de la technologie et de l'expérience, visant l'avantage optimal de la communauté dans son ensemble et approuvé par un organisme qualifié sur le plan national, régional ou international »<sup>51</sup>.

Nous comprenons par cette définition que la norme est en effet :

- ✓ une spécification technique, se présentant sous la forme d'un document, qui définit et détermine les caractéristiques de biens, services ou processus ;
- ✓ accessible au public et fait l'objet de publications officielles ;
- ✓ elle résulte d'un choix collectif : elle est établie avec le consensus et l'approbation de toutes les parties intéressées participant à sa création ;
- ✓ sert de base d'action pour la solution de problèmes répétitifs se posant

---

<sup>50</sup> Adjtoutah. T, op. cit, p. 18.

<sup>51</sup> [www.iso.org](http://www.iso.org) intitulé de l'acticle : « qu'est ce qu'une norme ? », 2011, p.2.

entre partenaires économiques, scientifiques, techniques et sociaux.

### **Définition de la normalisation**

La normalisation est définie comme étant « l'ensemble de règles résultant de l'accord des producteurs et des usagers visant à spécifier, unifier et simplifier en vue d'un meilleur rendement dans tous les domaines d'activités »<sup>52</sup>.

- **Simplifier** c'est-à-dire:
  - Définir des caractéristiques dimensionnelles;
  - Définir des règles de sécurité (appareil à gaz, matières inflammables);
  - Définir une aptitude à la fonction (nuance d'acier).
  
- **Unifier** c'est-à-dire uniformiser :
  - Le langage (terminologie dans l'industrie du pétrole, signaux de sécurité),
  - Les systèmes de mesures, les méthodes d'essais et d'analyses.
- **Spécifier** c'est-à-dire
  - Réduire les variétés,
  - Assurer l'interchangeabilité.
  
- **Le rôle de la normalisation** : la normalisation repose sur plusieurs rôles:
  - ✓ **La normalisation comme moyen de communication:** c'est un langage commun entre les agents économiques.
  - ✓ **La normalisation comme facteur de qualité:** C'est dans ce sens que la normalisation est nécessaire, il s'agit de comparer les caractéristiques d'un produit à un référentiel prédéterminé qui est la norme afin de pouvoir le positionner sur le marché d'une façon plus fiable.
  - ✓ **La normalisation comme facteur de progrès:** elle joue un rôle important dans la diffusion des concepts de progrès, elle aide à économiser le travail humain, les matériaux et l'énergie.
  
- **Les types de norme**

---

<sup>52</sup> [www.iso.org](http://www.iso.org), consulté en aout 2018.

Trois niveaux d'édiction des normes de R.S.E sont à distinguer : les normes mondiales et internationales, les normes Européennes et les normes nationales.

### 2.1.1.1. Le niveau mondial

#### ✓ Les principes directeurs de l'OCDE

L'organisation de coopération et de développement économique(OCDE) est une organisation internationale, créée en 1961, dont la mission est de promouvoir des politiques d'amélioration du bien-être économique et social dans le monde entier<sup>53</sup>.

Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales constituent, pour les questions touchant à la RSE, l'instrument de référence le plus largement accepté par les gouvernements dans un cadre multilatéral. Ainsi, de nombreux gouvernements, représentant toutes les régions du monde, adhèrent à ces principes, et formulent ensuite des recommandations à destination de leurs entreprises.

En outre, les principes directeurs de l'OCDE ont été révisés cinq fois depuis leur adoption en 1976, la dernière fois en 2011<sup>54</sup>.ces révisions permettent de s'assurer que ces prémices demeurent un outil pertinent de promotion d'une conduite responsable des entreprises, en prenant en compte les changements du paysage économique.

En effet, ces principes directeurs fournissent un cadre reconnu à l'échelle internationale, favorisant l'adoption par les grandes entreprises de comportements socialement responsables dans le contexte de la mondialisation. Dans les versions révisées de 2000 et 2011, ces principes accordent une place importante aux éléments liés à la RSE. Depuis l'an 2000, l'OCDE publie chaque année un rapport décrivant les mesures prises par les gouvernements pour respecter leur engagement avec, certaines années, une attention particulière portée à une thématique spécifique, par exemple le rapport de 2004 de concentre sur les questions environnementales<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> St2s ET toi, *Fiche de présentation de l'OCDE*. En ligne sur:

<https://sites.google.com/site/st2settoi/premiere/pole-1/comment-apprecier-l-etat-de-sante-et-le-bien-etresocial/question-2/fiche-de-presentacion-de-l-ocde> consulté en aout 2018.

<sup>54</sup> OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. En ligne sur : <http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/principesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm> consulté en aout 2018.

<sup>55</sup> OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Les Éditions de l'OCDE, Paris, 2011, p.11.

## ✓ Le Global Compact de l'ONU

A la différence des principes directeurs pour lesquels les états sont les signataires et jouent ensuite un rôle de relai auprès des entreprises en traduisant ces principes en recommandations, le Pacte Mondial(ou Global Compact) de l'ONU est une initiative qui s'adresse directement aux dirigeants des entreprises. Les prémisses de cette résolution remontent au forum économique de Davos en 1999<sup>56</sup>.

Lancé par Kofi Anna en juillet 2000, le pacte mondial se donne pour ambition de responsabiliser les entreprises afin qu'elles prennent davantage en compte les impacts sociaux et environnementaux liés au processus de mondialisation. Le pacte mondial demande, ainsi, aux entreprises d'adopter, de soutenir et de mettre en place, au sein de leurs sphères d'influences, un ensemble de valeurs fondamentales relatives à quatre grands domaines<sup>57</sup>, à savoir : les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces quatre domaines sont ensuite déclinés en dix principes.

Par ailleurs, le pacte mondial n'est pas un instrument de réglementation mais une initiative volontaire des entreprises qui s'engagent à prendre des mesures pour modifier leur fonctionnement, de façon à intégrer ces principes dans leurs stratégies et dans leurs activités quotidiennes. Ainsi, les entreprises impliquées dans ce processus signent un accord appelé « *communication sur le progrès* »<sup>58</sup>, par lequel elles s'engagent à produire un rapport annuel décrivant les modalités de leur mise en œuvre des principes du pacte mondial, ainsi qu'un exemple de bonne pratique rendant compte de leurs progrès »

Réellement, bénéficiant d'une bonne visibilité et de forte caution des nations unies, le pacte mondial a, immédiatement, été soutenu par une cinquantaine de groupes multinationaux, aujourd'hui ce sont près de 4700 entreprises qui adhèrent à ce pacte, malgré la décision prise par les nations unies, en 2008, d'exclure certaines entreprises participantes qui n'avaient par fait preuve de réels engagements écologiques et sociaux pendant plusieurs années consécutives<sup>59</sup>. Ainsi, l'organisation veut s'assurer du réel engagement des entreprises en maintenant cette menace

---

<sup>56</sup> Le Pacte Mondial des Nations unies (Global Compact), *Initiation au reporting extra-financier*. En ligne sur : <http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/> consulté en aout 2018.

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Agence ICOM, *communication sur le progrès : Global Compact*. En ligne sur : <https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/26221/original/global%20compact%202012-3007.pdf?1375178571> consulté en aout 2018.

<sup>59</sup> Pacte mondial des Nations Unies, *L'entreprise citoyenne dans l'économie mondiale*, Bureau du Pacte mondial des Nations Unie, 2008, p. 5. Disponible en ligne sur : [https://www.unido.org/fileadmin/media/documents/pdf/Procurement/Global\\_Compact/GC\\_Brochure\\_French.PDF](https://www.unido.org/fileadmin/media/documents/pdf/Procurement/Global_Compact/GC_Brochure_French.PDF) consulté en aout 2018.

d'exclusion comme moyen de pression sur les entreprises adhérentes.

✓ **Les normes de S.A.I et de l'I.S.O**

Au niveau international, le Social Accountability International (S.A.I) et l'international Organization for Standardisation (I.S.O), ont tous deux publiés de normes et référentiels ayant un lien direct avec la R.S.E, mais non traitant uniquement de celle-ci.

Le tableau ci-après présente une synthèse des principales normes et standards se rapportant à la RSE.

**Tableau N°01 : synthèse des référentiels de la RSE**

<b><i>Référentiels</i></b>	<b><i>Présentation</i></b>
<b>ISO 9001</b>	Cette norme fournit une structure (un système de gestion de la qualité) qui aide les organisations à s'assurer que leurs produits et leurs services sont de la qualité et toujours adaptés de manière à satisfaire les exigences de la clientèle de l'entreprise, ainsi que de s'améliorer constamment.
<b>ISO 14001</b>	Cette norme fournit une structure (un système de gestion de l'environnement) qui aide une organisation à gérer et à réduire au minimum ses impacts négatifs sur l'environnement et à s'améliorer en permanence.
<b>OHSAS 18001</b>	Cette norme fournit une structure qui aide les organisations à gérer leurs programmes de santé et sécurité au travail, afin de garantir la sécurité et le bien-être des employés et de s'améliorer continuellement.
<b>SA 8000</b>	Cette norme concerne les conditions de travail, l'interdiction du travail des enfants ou du travail forcé. Il existe deux types d'engagements, dans ce sens, pour les entreprises : le certificat en cas de respect des normes pour la production, ainsi que le statut membre si les critères sont également respectés pour les filières de fournisseurs et pour toutes les unités de production.
<b>SD 21000</b>	Cette norme est conçue comme un guide, et donc non certifiable, pour la prise en compte des enjeux du développement durable dans la stratégie et le management de l'entreprise.
<b>AA 1000</b>	Cette norme, qui comprend des lignes directrices et un volet développement professionnel, fournit une approche systématique de la responsabilisation organisationnelle qui est axée sur les parties prenantes. Elle est conçue pour améliorer la reddition de comptes et le rendement en

	favorisant l'apprentissage par l'implication des parties prenantes.
<b>ISO 26000</b>	La présente norme fournit un ensemble de lignes directrices universelles, regroupant la globalité des thèmes de la responsabilité sociétale. Elle apporte une définition aboutie de la RSE et des préconisations quand à l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'organisation. Elle représente, ainsi, un référentiel de bonnes pratiques en entreprise, en mettant en avant sept questions centrales, ainsi que divers domaines d'action de la responsabilité sociale des entreprises.

**Source :** AFNOR, *développement durable : vers une nouvelle gouvernance des entreprises*, Edition afnor, saint Denis-la plaine, 2003, p. 16-17.

L'organisation Internationale de Normalisation(ISO), associant 170pays, a été créée à la suite d'une réunion tenue à Londres en 1946 afin de faciliter l'unification internationale des normes industrielles. Ainsi, l'ISO est une fédération internationale d'organismes de normalisation regroupant 162 instituts nationaux, à l'instar de l'institut algérien de normalisation(IANOR), dont le secrétariat central, situé à Genève, assure la coordination de l'ensemble<sup>60</sup>.

En effet, l'ISO est le plus grand producteur et éditeur mondial de normes internationales, qui permet, ainsi d'établir un consensus sur des solutions répondant aux exigences du monde économique et aux besoins plus généraux de la société. A cet égard, cette organisation internationale souhaite se positionner en « réservoir » d'idées pour toute organisation souhaitant allier développement durable et responsabilité sociétale. Ce projet a été initié en 2001 par des organisations de consommateurs inquiets face aux pratiques de certaines multinationales et des conséquences que cela pouvait avoir sur les conditions de travail et de vie des populations. Ainsi, l'une des nombreuses normes ISO, applicable au strict domaine de la RSE est la norme ISO 26000<sup>61</sup>, ayant pour objectifs d'aider une organisation à prendre en charge ses responsabilités sociétales, et ce en fournissant des lignes directrices pour rendre opérationnelle la RSE au sein des organisations, notamment au sein des entreprises.

#### **2.1.1.2. Le niveau Européen**

L'Union Européen (U.E) a édicté plusieurs directives en conseil sur des problématiques de responsabilité sociale :

<sup>60</sup> ISO, *À propos de l'ISO*. En ligne sur : <https://www.iso.org/fr/about-us.html> consulté en aout 2018.

<sup>61</sup> Helfrich, V, « *Peut-on normaliser efficacement la RSE et ses pratiques ? : Etude du cas de la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale* », Revue de l'organisation responsable, Vol. 5, n°1, Paris, 2010, p.54.

- La directive du 9 Février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que les conditions de travail.
- La directive du 20 Juillet 1998, relative au rapprochement des législateurs des Etats-Membres concernant les modalités et la procédure des licenciements collectifs, et au renforcement de la protection des travailleurs en cas de licenciement collectifs.
- La directive du 29 Juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique.

L'union européenne a également développé à l'échelle régionale un outil incitant les entreprises à s'engager volontairement dans une démarche de transparence et de responsabilité. Ce document, appelé livre vert, a pour vocation de « promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises ». Publié dans sa première version en juillet 2001, son but est de renforcer le débat autour de la thématique de la RSE en insistant sur la nécessité de l'implication des entreprises, qui « doivent collaborer avec les pouvoirs publics pour trouver des moyens innovants de faire progresser leurs responsabilités sociétales »<sup>62</sup>

Le livre vert couvre, ainsi, un nombre important de sujets, tels que : les restructurations d'entreprises dans une optique socialement responsable, la promotion d'un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi que les codes de conduite et droits sociaux au sein de l'entreprise. Concrètement, ce livre vert est composé de deux parties : une section « interne » consacrée à la pratique de la RSE impliquant les employés sous l'angle de la santé et de la sécurité, entre autres ; et une section « externe » traitant de la RSE du point de vue de toutes les parties prenantes (collectivités locales, communauté internationale, partenaires commerciaux)<sup>63</sup>.

En développant la RSE sous ses différents aspects, ce document tend à démontrer aux entreprises la nécessité de leur collaboration pour l'amélioration du bien commun. On retrouve, ainsi, dans cette initiative européenne le mécanisme d'impulsion et de persuasion institutionnelle. De ce fait, cette conjugaison de pression de la part de la société civile et des pouvoirs publics pose les bases d'une démarche responsable de l'entreprise.

### **2.1.1.3. Le niveau national**

Dans les années qui ont suivi son indépendance, l'Algérie a choisi un modèle de développement centralisé et un vaste programme de croissance industrielle, favorisé par la récupération des richesses hydrocarbures en 1971, et le redressement des prix du pétrole dans les années 1973 et

<sup>62</sup> Livre Ver, op. cit, p. 3. Disponible en ligne sur <http://www.correl.fr/upload/pdf/promouvoir-RSE.pdf> consulté en aout 2018.

<sup>63</sup> Ibid.

1974 ont été lancés. Depuis, l'Algérie a décidé de réagir et d'investir dans le développement durable. La politique de réformes engagées s'y prête, l'une avec la définition d'un cadre juridique nouveau en faveur de l'économie de marché, des mesures de stabilisation macro-économique et des plans de restructuration sectorielle, en vue de l'intégration de l'économie Algérienne dans l'économie mondiale. Dans cette mesure, l'Algérie doit intégrer les stratégies et les politiques de l'économie mondiale dans son économie pour les mettre en parallèles, c'est dans ce cadre que le concept de responsabilité des entreprises est apparue dans les entreprises Algériennes, qu'elles soient privées ou publiques. Il n'existe pas de normes ou de lois spécifiques traitant de la RSE ou obligeant les entreprises à la respecter<sup>64</sup>.

Nous trouvons, cependant au niveau national deux catégories de normes : les normes homologuées et les normes enregistrées concernant beaucoup plus le développement durable qui a une relation directe et forte avec la RSE.

Sur le plan législatif et réglementaire, ont été promulguées dans le cadre du développement durable :

- Loi n°01-19 du 12 Décembre 2001 pour la gestion, au contrôle et à l'élimination des déchets.
- Loi n° 01-20 du 12 Décembre pour l'amélioration du territoire<sup>65</sup>.
- Loi n° 02-02- du 05 Février 2002 pour la protection et la valorisation du littoral.
- Loi n° 03-10 du 19 Juillet 2003 pour la protection de l'environnement.
- Loi n° 04-09 du 14 Aout 2004 pour la promotion des énergies renouvelables. Ces lois entrées en application de la fiscalité écologique en Janvier 2005.

Sur le plan institutionnel, création de plusieurs organismes :

- Le centre national des technologies de production plus propres (CNTPP).
- L'observatoire national de l'environnement et du développement durable.
- L'agence nationale des déchets...

Les entreprises Algériennes ont bien conscience que la recherche de la performance est un garant incontestables, mais depuis 2002, seulement 290 entreprises publiques et privées ont été certifiées ISO 9001 concernant la qualité des produits dont 11 à la norme 14001.

### **2.1.2. Certification**

- **Définition d'une certification**

---

<sup>64</sup>Fatima BOUALEM(2007), « Un état de la responsabilité sociale des entreprises mondialisées et politiques publiques locales en Algérie », édition la découverte, Montpellier, 2007, p. 8 à 11.

<sup>65</sup>[www.reme.info/fileadmin/user-files/pdf/...Algérie/loi-n- pdf](http://www.reme.info/fileadmin/user-files/pdf/...Algérie/loi-n- pdf) consulté en aout 2018.

« La certification est une procédure par laquelle une tierce partie donne une assurance écrite, qu'un produit, un système ou un service est conforme aux exigences spécifiées par des référentiels »<sup>66</sup>.

- **Les types de certification**

Les types de certification sont au nombre 3 :

- La certification du personnel
- La certification du produit
- La certification du système de management

#### **2.1.2.1. La certification du personnel**

Cette certification est basée sur les critères permettant de connaître et de vérifier la compétence d'un personnel concernant certains types d'activités. Elle se base sur trois (03) critères :

- L'acquisition et la mise en pratique des connaissances, la qualification ;
- La reconnaissance écrite des compétences, la certification via un certificat ou un diplôme ;
- L'autorisation d'exercer.

Quelques professions ou activités font appel à ce type de certification de personnel, on peut citer en particulier :

- Les métiers du soudage, comme la qualification des soudeurs, les inspecteurs en soudage, des superviseurs qui sont des personnels de fabrication et des ingénieurs soudeurs.
- Les qualifications des auditeurs, en critères de qualification définis par la norme internationale ISO 1001, concernant les critères de qualification des auditeurs<sup>67</sup>.

#### **2.1.2.2. La certification du produit**

La certification du produit s'intéresse aux caractéristiques techniques des produits, qui sont différents d'un produit à l'autre. La certification du produit ou du service nécessite de fixer au préalable :

- Les caractéristiques certifiées et les méthodes d'évaluation de ces caractéristiques.
- Les modalités de contrôle, de la conformité du produit, en laboratoire et dans l'unité de production.
- Les moyens mis en œuvre par l'organisme de certification<sup>68</sup>.

#### **2.1.2.3. La certification du système de management**

---

<sup>66</sup> [www.AFNOR.org/métiers/certification/enjeux](http://www.AFNOR.org/métiers/certification/enjeux) consulté en août 2018.

<sup>67</sup> <http://www.rse.org> consulté en août 2018.

<sup>68</sup> Ibid.

La certification du système de management a vu le jour après la seconde guerre mondiale, et s'est développée dans les années 70, surtout en France à cause du nucléaire, et depuis la norme ISO a identifié plusieurs modèles de certifications.

L'ISO (Internationale organisation for standardization) est une fédération internationale de normalisation, représentant 157 pays, créée en 1947. L'ISO a choisi d'aller vers la RSE à la suite d'un processus conduit entre 2002 et 2004 pour déterminer l'opportunité et la faisabilité d'une telle norme.

« La norme est un document volontaire établi par consensus qui fournit pour des usagers communs et répétés des lignes directrices, ou des exigences minimales garantissant un résultat optimal dans un contexte donné »<sup>69</sup>.

- **La démarche de la certification**

Pour qu'une entreprise puisse être certifiée, il faut qu'elle passe par les quatre étapes suivantes :

- ✓ **Conformité réglementaire**

Pour qu'un produit soit certifié, il faut en premier lieu qu'il réponde aux exigences réglementaires qui le concernent. La conformité réglementaire est donc un pré-requis à la certification.

- ✓ **Conformité technique**

Le produit doit aussi être conforme au référentiel de la marque concernée.

- ✓ **Conformité de la production**

Il faut ensuite s'assurer que l'entreprise est capable de « produire » à l'identique le produit soumis à la certification. Si l'entreprise a mis en place un système de management de la qualité qui prend en compte les produits certifiés, un audit qualité n'est pas nécessaire. Si ce n'est pas le cas, un audit qualité devra compléter l'audit technique.

- ✓ **Conformité environnementale des produits et du site de production**

Cette quatrième étape est facultative, mais elle est nécessaire pour bénéficier de la marque environnementale.

### **2.1.3. Labels**

Le monde des labels est souvent confus, et parfois trompeur, certains sont des labels maison créés de toutes pièces par des entreprises à la fois juges et parties. Il existe toutefois quelques labels intéressants, le plus souvent thématiques (traitant un aspect spécifique de la RSE). Voici quelques

---

<sup>69</sup> IGALENS Jacques(2009), « normes de responsabilité et responsabilité des normes », édition management et avenir 2009, p.23.

exemples se labels utiles à connaître.

### **2.1.3.1. Ecolabel européen et marque NF Environnement**

L'Ecolabel européen et la marque NF Environnement ont pour objectif de valoriser les produits ou services respectueux de l'environnement (limitation des déchets, utilisation de ressources renouvelables, limitation de la consommation d'énergie et d'eau, éducation des consommateurs). Ils ne s'appliquent donc pas à une entreprise, mais bien à un produit ou un service en particulier.

### **2.1.3.2. Label Egalité et label Diversité**

Proposés par l'AFNOR, ces deux labels (à coupler, de préférence, tant ils sont liés et complémentaires) concernent l'égalité des chances et la diversité (handicap, origine sociale, femmes-hommes, etc.). Ils peuvent être utilement inclus dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## ***Introduction***

Après avoir développé dans les chapitres précédents le cadre théorique de la RSE, nous allons à présent essayer de restituer les résultats de notre enquête par questionnaire au sein de l'entreprise COGB Labelle relative à la démarche RSE.

Ce présent chapitre est scindé en deux sections. La première section est consacrée à l'entreprise COGB Labelle qui nous a permis d'effectuer un stage d'un mois afin d'étudier les pratiques de la démarche RSE au sein de cette organisation. La deuxième est dédiée à l'analyse et l'interprétation des résultats du questionnaire adressé aux managers.

## **Méthode utilisée**

Pour répondre aux questions posées dans ce travail, nous avons choisi d'utiliser le questionnaire qui est adressée aux managers, parce que c'est aux qui contribuer à l'application de la démarche RSE au sein de cette entreprise, ainsi le questionnaire est composé de deux parties : la première est relative aux donner personelles des cadres tel que le genre, l'âge ,catégories socioprofessionnelles .Ces données vont nous permettre d'obtenir les caractéristiques de notre échantillon .la deuxième partie est relative à la pratique de la démarche RSE au sein de l'entreprise CO.GB labelle à travers des questions en relation avec la démarche RSE ,et ses engagements ...

Ainsi, concernant la forme de notre questionnaire, celui-ci se compose :

- des questions fermées : réponses par oui ou non.
- des questions ouvertes : réponses au choix multiples.

Pour la réalisation de notre enquête nous avons suivi les étapes suivantes :

- la distribution de questionnaire.
- la récupération de questionnaire.
- Et enfin, le dépouillement.

## **Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil COGB Labelle**

Cette section est consacrée la présentation de l'organisme d'accueil « CO.G.B LABELLE »

### **1.1.Historique de la CO.G.B Labelle**

L'entreprise de corps gras a été créée au début de 20<sup>ème</sup> siècle, sous le nom ; Société Industrielle de l'Afrique de Nord(S.I.A.N) par un industriel Français. Elle a pour fonction d'extraction de l'huile de grignon d'olive et la fabrication de savon, ainsi que le raffinage de l'huile colza et l'huile de tournesol à partir 1940. C'est entre 1953 et 1976 que la société s'était occupée de la fabrication de savon de ménage « mon savon » et savon de toilette de leurs conditionnements.

**En 1940** : raffinage d'huiles de colza et de tournesol, fabrication de savon première qualité ;

**En 1953** : la fabrication du savon de ménage (mon savon) ;

**En 1966** : conditionnement du savon ménage en morceaux de 450g. Cette société s'inscrit dans la stratégie de l'état qui saisit le contrôle du secteur agroalimentaire par l'ordonnance N°67/161 ;

**En 1973** : acquisition d'une saponification en continu ;

**En 1974** : nationalisation de SIAN, naissance de SOGEDIA (Société de Gestion et de Développement des Industries Alimentaires) par l'ordonnance N°74/04 du 15 novembre 1974 ;

**En 1978** : démarrage de la saponification en continu ;

**En 1982** : restructuration, création de l'E.N.C.G (Entreprise National des Corps Gras) sous tutelle de ministère légère et salon le décret N°82/408 du 11/12/1982, l'E.N.C.G devient autonome le 06/02/1989, dont la totalité des actions sont détenues par l'Etat ;

**En 1988** : démarrage du complexe des Cors Gras ;

**En 1990** : fabrication du produit végétal aromatisé et de la graisse végétale aromatisé.

Le groupe se compose de 10 unités de fabrication regroupées en 05 filiales, la filiale de Bejaia dénommée COGB se compose de deux unités de production : complexe de Corps Gras (UP07) et raffinage savonnerie de 04 chemins (UP08).

Dans le passé, l'Etat exerce son droit de propriété par le biais des fonds de participation :

-Fond de participation agroalimentaire 40% ;

-Fond de participation pétrochimie 30% ;

-Fond de participation des mines et des hydrocarbures 30% ;

Ces fonds ont fait place au holding, notamment le holding des industries de base qui détient toutes les actions de l'entreprise.

**En 1995** : une nouvelle forme d'organisation de l'E.N.C.G a été mis en place partant du principe de filialisation répartie en cinq filiales : Bejaia, Alger, Annaba, Meghnia, Oran.

**En 1997** : COGB devient une filiale sous le statut (SPA/COGB), jusqu'à ce jour la filiale de Bejaia représentait par une direction générale et deux unités de production (UP07, UP08)

**En 2002** : début de fonctionnement de la station d'électrolyse permettant à l'entreprise de fabriquer des huiles hydrogènes.

**En 2004** : vue la volonté de l'état de se désengager de l'asphère économique, l'entreprise signera un partenariat avec le groupe Labelle dont l'Objet consiste en une prestation de service qui débouchera sur la privatisation de C.O.G.B au profit de ce groupe à hauteur 70% et sera connu sous le nom de COGB LABELLE.

**En 2006 ouverture du capital** : c'est ainsi que le groupe LABELLE a acquis 70% des actions de COGB et 30% appartient au groupe E.N.C.G/SPA.

Le capital social est partagé entre les actionnaires comme suit :

-SARL agroalimentaire LABELLE : 700.000.000 DA représentant 70000 actions d'une valeur nominale de 10.000 DA à chacun.

-GROUPE ENCG : 300.000.000 DA représentant 30000 actions d'une valeur nominale de 10.000 DA à chacun.

**En 2007** : une chaine de conditionnement de la graisse végétale à usage industriel a commencé son activité avec des cartons 25 Kg.

**En 2011** : démarrage l'opération de certification ISO 9000 et 14000, acquisition d'une ligne complète de conditionnement d'huile 2 litres. Acquisition d'un raffinage d'huile concrete doter des huiles.

**En 2013** : acquisition des nouvelles machines de production et de remplissage de la margarine.

L'entreprise COGB LABELLE fonctionne avec 690 agents permanents et 85 agents temporaires. Elle est composée de deux unités :

Une unité de production N°7 où se trouve la direction générale. Cette unité est chargée de raffinage d'huile, de production de savon de ménage et savonnette.

Une unité de production N°8, chargée du raffinage d'huile, fabrication de savon de ménage, savonnette et la graisse végétale aromatisées.

Actuellement, l'entreprise exerce ces activités sous la direction du groupe COGB Labelle qui dispose de différentes entreprises dans le secteur agroalimentaire.

## **1.2. Les missions et les objectifs de l'entreprise COGB Labelle**

### **1.2.1. Les missions de l'entreprise**

On peut les définir comme suit :

- Elaborer et réaliser des annuels de production et de vente ;
- Assurer les ventes des produits sur le marché national ou l'exportation dans le cadre des surplus de production ;
- Procéder à l'étude de marché pour répondre aux besoins de la demande nationale ;
- Organiser et développer des structures de maintenances permettant d'optimiser les performances de l'appareil de production ;
- Assister les unités de production pour assurer une politique uniforme en matière de production ;
- Mettre en place les voies et les moyens en vue d'une assimilation progressive de la technologie et son activité ;

Mettre en place ou développer un système de gestion en vue de satisfaire les besoins nationaux et maintenir en permanence des stocks stratégiques en matières produites ;

La satisfaction des besoins des consommateurs en matière d'huile alimentaire, et autres produits des corps gras ;

Leur mission est la transformation de la matière d'origine animale et végétale en vue de la fabrication des produits de grande consommation du produit destiné à l'industrie.

### **1.2.2. Les objectifs de l'entreprise**

Les principaux objectifs tracés par les dirigeants du groupe COGB Labelle sont :

- Satisfaire dans une large mesure les besoins nationaux des produits alimentaires ;
- Répondre aux besoins des consommateurs en terme de qualité ;
- Inverser les tendances qui étaient jusqu'à une date récente tournée exclusivement vers l'importation par l'établissement d'un programme d'exportation de ses produits vers les pays amis, ce fait est considéré comme objectif principal tracé par les pouvoirs publics ;
- Accroître les capacités de production par la création d'autres unités de production ;

-Création d'un centre de distribution d'une capacité de 10.000 T/J à Tamanrasset à fin d'acheminer ses produits vers les pays frères et voisins.

### **1.3. L'organigramme de COGB**

L'organigramme de l'entreprise COGB est composé de 11 direction voir dans l'annexe N°01.

Pour notre étude on s'est intéressé à la direction qualité et environnement responsable de tous ce qui concerne la direction du management de la qualité ISO 9001 au sein de laquelle on trouve la gestion des ressources humaine qu'est est chargé du recrutement et de la formation.

## **Section 2 : Analyse et l'interprétation des résultats de questionnaire**

### **2.1. Caractéristiques de l'échantillon**

L'effectif de COGB est de 500 salaries dont 50 sont des cadres. Nous avons adressé notre questionnaire d'enquête aux managers par ce que c'est eux qui contribuent à l'application de la responsabilité sociale au sein de cette organisation .Le nombre de questionnaires distribuées est de 45 (les autres étaient absents lors de notre stage certaines d'entre eux étaient en maladies, les autres en congé) .Sur l'ensemble seulement 43 questionnaires ont été récupères tous exploitable.

Les caractéristiques de notre échantillon d'étude selon le genre, l'âge et catégories socioprofessionnelles sont présentées dans les tableaux suivants.

### **2.2. Le questionnaire**

#### **2.2.1. Les données personnelles**

**Tableau N°02 : La répartition de l'échantillon selon le genre**

<b>Genre</b>	<b>Fréquences</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Féminin</b>	18	41%
<b>Masculin</b>	25	59%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B LaBelle

Nous constatons d'après les résultats que 59% de la population est de sexe masculin suivi par 41% qui représente le sexe féminin.

On remarque que le nombre d'hommes qui travaillent au sein de CO.G.B est supérieure à celui

des femmes et cela s'explique par le fait que l'entreprise est industrielle, la plus part des hommes travaillent dans l'opérationnel et que les femmes en général travaillent dans l'administration.

Malheureusement, en Algérie certains types d'activités sont loin d'être exercées par les femmes notamment en ce qui a trait au travail de nuit dans les entreprises industrielles.

**Tableau N°03 : La répartition d'échantillon selon l'âge**

<b>Les catégories d'âge</b>	<b>(F)</b>	<b>(%)</b>
<b>[19-22]</b>	1	2
<b>[23-26]</b>	7	15
<b>[27-31]</b>	13	30
<b>[32-35]</b>	22	53
<b>Total</b>	43	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Le tableau ci-dessus, indique que la plus grande partie des jeunes diplômés est concentrée dans la catégorie de 32 à 35 ans, qui la plus dominante avec un pourcentage de 53% de l'ensemble de la population étudiée.

Suivi par la tache d'âge de la catégorie de 27 à 31 ans avec un pourcentage de 30% des jeunes diplômés, puis vient la catégorie de 23 à 26 ans qui représente un pourcentage de 15% ,ensuite la dernière catégorie de 19 à 22 ans avec un pourcentage de 02% .

On peut constater aussi que le pourcentage d'âge 32 à 35 ans des jeunes diplômés qui puissent s'intégrer facilement grâce à leurs études et expériences ,et cette importance qu'elle donne cette entreprise à cette tranche pour qu'ils peuvent prendre la relève des salariés (managers) sortants à la retraite, et pour faire un équilibre et une bonne amélioration de sa production .

**Tableau N° 04 : La représentation d'échantillon selon leur niveau d'instruction**

<b>Niveau d'instruction</b>	<b>(F)</b>	<b>(%)</b>
<b>Primaire</b>	2	5
<b>Moyen</b>	4	10
<b>Secondaire</b>	13	30
<b>Universitaire</b>	22	50

<b>Sans réponse</b>	2	5
<b>Total</b>	43	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B la Belle

Ce tableau nous montre que la majorité des jeunes diplômés ont le niveau universitaire avec un pourcentage de 50%

Le niveau secondaire vient après le niveau universitaire avec un pourcentage de 30%, ensuite le niveau moyen avec 10%.

Le niveau primaire est classé le dernier parmi ces niveaux, avec un pourcentage de 3%, On peut expliquer le classement des trois première niveaux par la nature des tâches effectuées, et le pourcentage de niveau universitaire est très élevé, vue le besoin de l'entreprise en terme de ressource humaines plus au moins qualifiées.

Et comme le démontre le tableau, la catégorie de niveaux primaire a connu un faible taux (03%) car l'entreprise a besoin de connaissance intellectuelle, universitaire, des jeunes dynamiques.

On peut dire que l'entreprise de CO, GB La Belle à une certaine politique d'emploi, et de recrutement par sélection.

**Tableau N°05 :** La répartition d'échantillon selon les catégories socioprofessionnelles.

<b>Les catégories socioprofessionnelles</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Cades</b>	28	65
<b>agents de maitrise</b>	15	35
<b>Total</b>	43	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Ce tableau ci-dessus vient de nous montrer que un pourcentage de 65% qui représente la catégorie des cadres est classée la première, ensuite celle des agents de maitrise avec 35%, Le besoin administratif représenté par des cadres qui sont caractérisées par la qualification et les compétences.

**Tableau N°06 :** La répartition de l'échantillon selon la situation familial

<b>Situation familiale</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
----------------------------	----------	----------

<b>Célibataire</b>	26	60
<b>Marié</b>	15	35
<b>Divorcé(e)</b>	2	5
<b>Veuf(e)</b>	00	0
<b>Total</b>	43	100

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Nous constatons de ce tableau que le pourcentage le plus élevé est celui de la catégorie des célibataires avec un taux de 60% suivi par la catégorie mariée avec un pourcentage de 35% par contre la catégorie de divorcés représentée avec un taux très faible 5% et 0% pour les veufs. Donc, on peut dire que la catégorie des célibataires dans l'entreprise COGB laBelle est la plus dominante cela peut être expliqué par l'insertion des jeunes diplômés qui sont d'un niveau qui donne une possibilité d'une bonne intégration, c'est du encore à un recrutement des gens qui ont des nouvelles connaissances au travail pour participer dans l'amélioration de la productivité, et la continuité de cette entreprise.

**Tableau N°07 :** La répartition de l'échantillon selon le type de diplôme obtenu

<b>Type de diplôme</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Universitaire</b>	22	50
<b>Centre de formation</b>	13	30
<b>Ecole privée</b>	6	15
<b>Autre</b>	2	5
<b>Total</b>	43	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Ce tableau nous indique que la catégorie de type de diplôme universitaires est la plus élevée avec un taux de 50%, ensuite la catégorie sortante de centre de formation avec 30%, après vient la catégorie des diplômés d'une école privée avec un taux de 15%, en dernier la catégorie de recrutés par d'autres titres avec 5%.

La domination de la catégorie des universitaires s'explique l'importance donnée de la part de l'entreprise COGB laBelle à cette tranche qui forme la couche intellectuelle, et les conventions signées par l'université et cette entreprise, cette catégorie aussi possède un savoir, et un savoir faire qui la permet de s'intégrer facilement dans le monde professionnel.

La catégorie des jeunes diplômés de centre de formation est venue juste après les universitaires puisque ont des formations des durées longues, et le taux faible de la catégorie des écoles privées s'explique par sa nouvelle émergence dans notre société.

### 2.2.2. Interprétation des résultats du questionnaire

Après avoir présenté les caractéristiques de l'échantillon en termes de l'âge de genre, niveau d'instruction et catégories socioprofessionnelles et aussi selon la situation familial et en dernier selon type diplôme obtenu, dans la partie au dessus, nous allons à présent continuer la restitution des résultats de notre enquête relative aux pratiques de la responsabilité sociale au sein de cette entreprise.

**Question N°01** : connaissez-vous la signification du DD ?

**Tableau N°08** : Connaissance de la notion de développement durable.

<b>Signification de la notion DD</b>	<b>Cadre</b>	<b>%</b>	<b>Maitrise</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Oui</b>	22	51	4	9	60
<b>Non</b>	6	14	11	26	40
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Ce tableau nous permet de constater que 60% des personnes de notre échantillon ont connaissance de ce qu'est la signification de notion de Développement durable .Tandis que 40% de la population interrogés ignore la connaissance de cette notion.

Le manque de communication peut être en révélateur de non connaissance pour agents de maitrise de l'existence de la notion de développement durable.

**Question N° 02** : Avez-vous intégré les principes de DD dans votre entreprise ?

**Tableau N°09**: Intégrations les principes de DD dans votre entreprise.

<b>Intégration les principes de DD</b>	<b>Cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitrise</b>	<b>%</b>	<b>totale</b>
<b>OUI</b>	25	58	11	25	83
<b>NON</b>	3	7	4	10	17
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Le tableau ci-dessus nous montre que 83% des personnes interrogés intégrant les principes de DD, Tandis que 17% de la population interrogés n'intégrant pas les principes de la notion de Développement durable.

On remarque, donc que l'entreprise COGB LaBelle intègre les principes de DD (la

transparence information, éthique des affaires, précaution en cas de risque).

**Question N°03:** votre activité génère-t-elle des impacts sur l'environnement ?

**Tableau N°10 :** Les impacts sur l'environnement

<b>L'impact sur l'environnement</b>	<b>cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitrise</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Oui</b>	5	12	10	23	35
<b>Non</b>	23	53	5	12	65
<b>Total</b>	28	65	15	35	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Le tableau ci-dessus, nous indique que 65% des personnes interrogées affirment que l'activité de l'entreprise COGB ne génère pas des impacts sur l'environnement, tandis que 35% infirment cette action.

### **Rendre compte sur la RSE en partie prenante**

**Question N°04 :** Quels moyens utilisez-vous pour communiquer vos objectifs et action de RES aux divers parties prenantes interne et externe ?

**Tableau N°11 :** Les Moyens de communication entre les parties prenantes

<b>Les Moyens de communication</b>	<b>Cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitrise</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Réunion</b>	12	28	4	10	38
<b>tableau d'affichage</b>	9	21	5	11	32
<b>Email</b>	4	10	4	10	20
<b>Autre</b>	3	6	2	4	10
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

La lecture de ce tableau, nous permet de constater que les moyennes de communication de l'entreprise COGB laBelle ce fait par réunion avec un taux de 38% ensuite les tableaux d'affichage avec un taux de 32%. Et l'email est le moyen le moins utilisé avec un taux de 20%.

En remarque que l'entreprise COGB laBelle communique ses objectifs avec ses parties

prenantes par des réunions (transformer l'information). Aussi communiquant avec ses salariés en utilisant les tableaux d'affichage.

**Question N°05:** Est-ce qu'il y a une nécessité de développer les compétences des salariés ?

**Tableau N°12 :** Les compétences des salariés.

<b>Les compétences des salariés</b>	<b>cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitrise</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Oui</b>	20	46	10	23	69
<b>Non</b>	8	19	5	12	31
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Nous constatons d'après ce tableau que 69% des personnes interrogés affirment qu'il y a une nécessité de développer les compétences des salariés, tandis que 31% l'infirme.

Ces résultats nous amènent à dire qu'avoir développés des compétences au sein de cette entreprise permet d'avoir une gestion pertinente du capital humain, assurer le transfert de l'expertise et pouvoir suivre l'évolution et le changement, ce qui conduit l'entreprise à une amélioration de sa productivité.

**Question N°06 :** La performance des parties prenantes dans le domaine RSE, est-elle rentable dans votre entreprise ?

**Tableau N°13 :** La rentabilité des parties prenantes.

<b>La rentabilité des parties prenantes</b>	<b>cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitrise</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Rentable</b>	16	38	10	23	61
<b>N'est pas rentable</b>	12	28	5	11	39
<b>Totale</b>	28	66%	15	34%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Le tableau ci-dessus, nous permet de constater que 61% des personnes interrogés affirment que la performance des parties prenantes dans le domaine RSE est rentable, Tandis que 39% l'infirme.

En remarque que dans l'entreprise COGB laBelle, ses parties prenantes ont une valeur et un

effet positive sur l'activité de l'entreprise (les salaires, les syndicats, les fournisseurs, les clients ...aide l'entreprise pour être plus rentable).

**-La RSE :**

**Question N°07:** la responsabilité sociale des entreprises RSE signifie, qu'une entreprise doit non seulement se soucier de sa responsabilité et sa croissance mais aussi ses impacts environnementaux et sociaux. Elle doit être attentive aux préoccupations de ses acteurs, actionnaire, client et fournisseur. Connaissez-vous cette notion ?

**Tableau N°14 :** Les soucis sur les impacts environnementaux.

<b>Soucie sur les impacts environnementaux</b>	<b>Cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitrise</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Oui</b>	17	40	9	21	61
<b>Non</b>	11	26	6	14	39
<b>Total</b>	28	66%	15	34%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Ce tableau nous permet de constater que 61% des personnes de notre échantillon ont connaissance de ce qu'est la RSE (l'entreprise COGB laBelle a un soucis de ses impactes sur l'environnement).

Tandis que 39% de la population interrogés ignore la RSE (Le manque de communication interne peut être un révélateur de non connaissance pour cette population interrogée).

**Question N°08:** La RSE Intégrer trois préoccupations, votre entreprise donne la priorité à qu'elle préoccupation ?

**Tableau N°15 :** Les trois préoccupations de RSE

<b>Les trois préoccupations de RSE</b>	<b>cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitrise</b>	<b>%</b>	<b>Total%</b>
<b>La préoccupation sociale</b>	7	16	6	14	30
<b>La préoccupation économique</b>	13	30	5	12	42
<b>La préoccupation environnementale</b>	8	19	4	9	28
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

La lecture de ce tableau, nous permet de constater que 42% de la population interrogée classe en premier lieu la préoccupation économique, après la préoccupation sociale avec un taux de 30%, en dernier c'est la préoccupation environnementale avec un pourcentage de 28%.

### Les engagements en matière de RSE

**Question N°09:** Comment ce traduit l'engagement de la direction de votre entreprise dans le domaine RSE ?

**Tableau N° 16:** Les engagements en matière de RSE

<b>Les engagements en matière RSE</b>	<b>cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Se conformer les lois et réglementations</b>	7	16	4	9	25
<b>Améliorer les conditions du travail</b>	12	28	6	13	41
<b>Renforcer la gouvernance de l'entreprise</b>	10	23	5	11	34
<b>Total</b>	28	67%	15	33%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Les données de ce tableau nous informent que les engagements de l'entreprise en matière RSE ce fait par l'amélioration des conditions du travail et le renforcement de la gouvernance de l'entreprise pour respectivement 41% et 34%.

Alors que 25% des personnes interrogés disent que l'engagement ce fait conformément aux lois et les réglementations.

**Question N°10:** Votre entreprise s'est-il engager en ouvre une politique de normalisation ?

**Tableau N°17 :** La politique de normalisation

<b>Engager une politique de</b>	<b>Cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitrise</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
---------------------------------	--------------	----------	-----------------	----------	--------------

<b>normalisation</b>					
<b>Oui</b>	17	39	9	21	60
<b>Non</b>	11	26	6	14	40
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Ce tableau représente 60% des personnes interrogées affirment que l'entreprise engage une politique de normalisation, tandis que 40% infirme.

**Question N°11 :** Quels sont les types de certification de votre entreprise ?

**Tableau N°18 :** Type de certification

Type de certification	Cadre	%	maitrise	%	Total
<b>ISO 26000</b>	5	11	1	2	13
<b>ISO9001</b>	10	23	8	18	41
<b>ISO14001</b>	4	10	4	10	20
<b>Non réponse</b>	9	21	2	5	26
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Les données de ce tableau nous informent que cette entreprise est certifiée ISO 9001 avec un taux de 41%.

Question N° : la certification SMQ de votre entreprise selon la norme et perçue comme :

- Une certification importante pour l'amélioration de la qualité des produits
- Une certification sans importance pour la qualité des produits
- Une certification juste pour la publicité

**Tableau N°19 :** La perception de la certification au sein de l'entreprise

	Cadre	%	maitrise	%	Total
<b>Une certification importante pour l'amélioration de la qualité des produits</b>	23	54	12	28	82
<b>Une certification sans importance pour la qualité des produits</b>	4	9	2	5	14

<b>Une certification juste pour la publicité</b>	1	2	1	2	4
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Le tableau ci-dessus, porte sur la perception de la certification au sein de l'entreprise, 82% des questionnés perçoivent que la certification est importante pour l'amélioration de la qualité des produits, 14% pensent qu'elle est sans importance pour la qualité des produits et seulement 4% déclarent qu'elle représente un moyen pour la publicité. Ces résultats montrent que la certification est un moyen important pour développer et améliorer la qualité des produits d'une entreprise et garantir sa relation avec ses clients.

**Question N° 12 :** Votre entreprise accord telle des prérogatives au syndicat ?

**Tableau N°20 :** Les prérogatives syndical

<b>Prérogatives au syndicat</b>	<b>Cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitrise</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Oui</b>	19	44	10	23	67
<b>Non</b>	9	21	5	12	33
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Ce tableau représente 67% des personne interrogées affirment que l'entreprise accorder des prérogatives au syndicat, tendit que 33% infirme.

En remarquant que l'entreprise COGB donne l'importance au syndicat qui s'attache à garantir les droits des salariés, en termes de salariés, de statut, de progression de carrière ou de condition de travail

**Question N°13:** Qu'elles sont les conditions du travail au sein de votre entreprise ?

**Tableau N°21 :** Les conditions du travail

<b>Les conditions du travail</b>	<b>cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitrise</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>La sécurité du travail</b>	9	21	5	12	33
<b>Sécurité technique</b>	10	23	4	9	32
<b>L'hygiène</b>	9	21	6	14	35

<b>industrielle</b>					
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Le tableau indique que 35% des personnes interrogés confirment que la sécurité du travail est fondée sur l'hygiène industrielle.

En remarquant que les conditions du travail sont tous exploitable surtout les facteur liés à l'hygiène industrielle ( le bruit, l'éclairage, les poussières, gaz chimique ,, un audit d'hygiène et de sécurité pour identifier les déférents nuisances au niveau de chaque zone de travail) .

Enfin en peut dire que moins de sécurité de travail est synonyme d'accident de travail, et donc un fait qui peut affecter largement sur la motivation au travail.

**Question N°14 :** Depuis l'adaptation de cette démarche RSE, avez-vous remarqué des améliorations dans le climat social des travailleurs ?

**Tableau N°22 :** L'amélioration du climat social depuis l'adoption de la démarche RSE

<b>Les améliorations sur climat social des travailleurs</b>	cadre	%	maitrise	%	Total
<b>Oui</b>	16	37	7	16	53
<b>Non</b>	12	28	8	19	47
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Nous constatons d'après ce tableau, 53% de la population interrogée affirment qu'il ya des améliorations sur le climat social des travailleurs depuis l'adaptation de la démarche RSE, tandis que 47% infirme.

Selon ces résultat on peut comprendre que réellement la démarche RSE est vraiment intégrée dans la culture de l'entreprise parce qu'une entreprise qui s'intéresse à son climat social, aux conditions de travail de ses salariés, leurs fourni des conditions qui les pousseront à travailler plus et surtout à être motivé dans leur travail, est une entreprise responsable puisque elle considère son salarié comme un client interne dont la satisfaction et la motivation sont essentielles pour l'atteinte de ses objectifs, ce qui est le but recherché en optant pour une

démarche RSE.

**Question N°15 :** Dans l'engagement de la RSE. Est ce que il ya des impacts sur la production ?

**Tableau N°23 :** Les impacts sur la production

<b>Les impacts sur la production</b>	<b>cadre</b>	<b>%</b>	<b>maitrise</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Oui</b>	22	51	12	28	79
<b>Non</b>	6	14	3	7	21
<b>Total</b>	28	65%	15	35%	100%

Source : résultats de l'enquête auprès de CO.G.B laBelle

Le tableau montre que la majorité de la population interrogé 69% affirment que il ya des améliorations sur la production, tandis de 21% infirme.

On peut constater que l'engagement dans la RSE a un effet positif sur la production (elle est importante dans l'amélioration et l'évolution de l'entreprise).

### **2.3. La synthèse des résultats obtenus et suggestions**

- Nous avons pu déterminer grâce à notre questionnaire que l'entreprise CO.G.B la Belle considère la RSE comme une préoccupation majeure pour son management.
- L'engagement de l'entreprise CO.G.B la Belle dans la RSE est une obligation (normalisation).
- Un manque de communication autour de la RSE et son intégration dans les pratiques de l'entreprise CO.G.B la Belle est très remarquable.
- l'entreprise CO.G.B la Belle ressent des améliorations (conditions de travail, climat social...) depuis l'adoption de la RSE.
- La RSE est une préoccupation globale de tous partenaires de l'entreprise.
- l'entreprise CO.G.B la Belle intègre les principes de développement durable (transparence de l'information, ...).
- l'entreprise CO.G.B la Belle ne génère pas des impacts sur l'environnement (elle vent ses déchets pour recycler).
- la certification est un moyen important pour développer et améliorer la qualité des produits de l'entreprise CO.G.B la Belle et garantir sa relation avec ses clients.
- La RSE au sein de l'entreprise CO.G.B la Belle intègre trois préoccupations économique, social, et environnemental.

La RSE vis-à vis des impacts sur la société et sur l'environnement, s'explique par une participation transparente et éthique au Développement Durable, y compris à la santé et au bien-être de la société prenant en compte les perspectives, le respect des lois et les

Normes internationales.

### **Suggestions**

Les résultats obtenus de l'enquête que nous avons menée nous permettent de formuler quelques suggestions. Ces suggestions peuvent se présenter comme suit :

- renforcer la communication au sein de l'entreprise CO.G.B la Belle en ce qui concerne l'application de la RSE et son importance.
- impliquer tout les collaborateurs de l'entreprise dans la démarche RSE.

### **Les difficultés rencontrées**

Tout travail de recherche est semé d'embûches, pour notre part nous avons rencontré des obstacles d'accès aux documents internes, et le manque de temps des managers pour remplir les questionnaires

### **Conclusion**

On conclut que ce dernier chapitre, de notre travaille, est essentiellement centré sur l'étude empirique que nous avant menée au sein de l'entreprise CO.G.B Labelle de Bejaia. En effet, ce chapitre à présenté les principaux résultats de notre démarche d'exploration du phénomène étudié.

Cette étude réalisée au sein de l'entreprise CO.G.B Labelle nous permis de construire une synthèse, en rapportant une expérience, de la démarche RSE, et que celle-ci considère cette démarche comme un élément important à intégrer dans ces valeurs.

Ainsi, la RSE repose sur la double idée que l'entreprise CO.G.B Labelle a une responsabilité vis-à-vis de la société et de l'environnement dans lequel elle évolue. Selon ces considérations, la performance d'une entreprise se mesure non seulement en matière de résultats financiers mais également de prise en compte de cette responsabilité sociale et environnementale dans son processus managérial.

Nous nous sommes intéressés, dans le cadre de ce travail, à la thématique traitant les pratiques de la démarche RSE au sein de l'entreprise CO.G.B Labelle. Dans ce sens, le principal objectif de notre recherche consiste à vérifier si, la mise en place d'une démarche RSE est intégrée dans la stratégie de celle-ci, s'inscrivant, ainsi, de façon substantielle dans sa politique d'entreprise. Dans l'intention d'apporter des éléments de réponse à notre problématique de recherche, celle-ci a été explorée avec deux niveaux d'analyse, dont le premier est théorique et le second est empirique.

Dans ce sens, nous avons éclairé le cadre théorique de notre recherche, à travers deux chapitres : Le premier chapitre sera consacré premièrement à l'étude de la genèse du concept du développement durable à travers ses principales conférences ainsi que ses principaux fondements. Ensuite, nous mettons l'accent sur l'intégration des trois dimensions du développement durable (économique, sociale et environnementale). Enfin, l'intégration de ce dernier au sein de l'entreprise.

En outre, nous avons évoqué, dans le cadre du deuxième chapitre, la démarche RSE au sein de l'entreprise. Ensuite, les outils de cette dernière.

Dans le cadre de notre enquête empirique, nous avons aboutis aux principaux résultats suivant : À l'issue de questionnaire conduit au sein de l'entreprise CO.G.B Labelle, nous n'avons constaté que les managers ont une sensibilisation sur les principes de transparence et éthique des affaires avec ses parties prenantes et qui sont informé sur l'objectif de la démarche RSE, bien qu'elle doit être dans la réalité une démarche globale et intégrée faisant en sorte que tous le personnel doit être informé sur sa mise en place. L'intégration de cette démarche nécessite à :

- La performance des parties prenantes dans le domaine RSE.
- mobilisation du personnel sur des objectifs de développement durable.
- Renforcer la gouvernance de l'entreprise.
- Améliorer les conditions de travail pour motiver les travailleurs.
- L'entreprise doit se préoccuper des intérêts de l'ensemble de ses parties prenantes y compris de l'environnement.
- La diminution des impacts négatifs sur l'environnement (vent ses déchets plastiques pour recycler).

On peut déduire que notre première hypothèse (H1) est favorable.

L'entreprise à engagée de la norme international de type ISO 9001 V 2014, concernant de la certification de la qualité de leurs produit pour :

- Améliorer la qualité de produit.
- Améliorations de la satisfaction des clients et augmentation de leur fidélité.



### III-Rendre compte sur la RSE en partie prenante

3-Quels moyens utilisez-vous pour communiquer vos objectifs et action de RES aux diverses parties prenantes internes et externes ?

-Réunion

-Tableau d'affichage

-Email

-Autre

4- Est ce qu'il ya une nécessité de développer les compétences des salariés ?

Oui

non

5- La performance des parties prenantes dans le domaine RSE, est-elle rentable dans votre entreprise ?

-Rentable

-N'est pas rentable

### IV-La RSE :

6- la responsabilité sociale des entreprises RSE signifie, qu'une entreprise doit non seulement se soucier de sa responsabilité et sa croissance mais aussi ses impacts environnementaux et sociaux. Elle doit être attentive aux préoccupations de ses acteurs, actionnaire, client et fournisseur.

-Connaissez-vous cette notion ?

- Oui

- Non

7-la RSE Intégrer trois préoccupations, votre entreprise donne la priorité a la qu'elle préoccupation ?

-Les préoccupations sociales

-Les préoccupations économiques

-Les préoccupations environnementales

Classez-les par ordres de priorité

### V-Les engagements en matière de RSE

8-Comment ce traduit l'engagement de la direction de votre entreprise dans le domaine RSE ?

-Se conformer les lois et les réglementations

-Améliorer les conditions du travail

-Renforcer la gouvernance de l'entreprise

Classez-les par ordres de priorité

9-Votre entreprise s'est-il engager en ouvre une politique de normalisation ?

Oui

Non

10-Quels sont les types de certification de votre entreprise ?

-ISO 26000

-ISO 9001

-ISO 14001

-Autre

11-La certification SMQ de votre entreprise selon la norme et percer comme :

- Une certification importante pour l'amélioration de la qualité des produits

- Une certification sans importance pour la qualité des produits

-Une certification juste pour la publicité

12-Votre entreprise accord telle des prérogatives au syndicat ?

-Oui

-non

13-Qu'elles sont les conditions du travail au sein de votre entreprise ?

-la sécurité du travail

-sécurité technique

-l'hygiène industrielle

14-Depuis l'adaptation de cette démarche RSE, avez-vous remarqué des améliorations dans le climat social des travailleurs ?

-Oui

-Non

Si oui lesquelles -----  
-----  
-----  
-----

15-Dans l'engagement de la RSE. Est ce que il ya des impacts sur la production ?

-----  
-----  
-----  
-----

➤ **OUVRAGES :**

- Alain. G, *Le développement durable (100 questions pour comprendre et agir)*, Afnor 2004, France, P. 04.
- Boucher. M et Rendtorff. J, *La théorie des parties prenantes en management stratégique*, Édition La Découverte, Paris, 2014, pp. 40-45.
- Bowen. H, *Social Responsibilities of the Businessman*, Édition Harper & Brothers, New York, 1953, p. 6.
- Carroll. A, *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*, Édition Business Horizons, Indiana, 1991, pp. 39-48.
- Douah.S, *L'entrepreneuriat durable : facteurs d'engagement des PMI dans des processus d'entrepreneuriat durable*, Ecole supérieure de commerce d'Alger, P. 120.
- Emmanuela, *le développement durable*, édition Nathan, France, P. 7.
- Fatima BOUALEM(2007), *Un état de la responsabilité sociale des entreprises mondialisées et politiques publiques locales en Algérie*, édition la découverte, Montpellier, 2007, p. 8 à 11.
- Ferom Grigorie, *le développement durable*, édition d'organisation, Paris, 2005, P. 15.
- Figurier. C et Bodin. B, *Economie politique du développement durable*, de Boeck supérieur, Paris, 2014, P. 26.
- Guingand. A, Jounot, *le développement durable et l'entreprise*, un défi pour les managers ED, AFNOR, France, P. 07- 08.
- IGALENS Jacques(2009), *normes de responsabilité et responsabilité des normes*, édition management et avenir 2009, p.23.
- Livre vert, *promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Bruxelles, 2001, p. 7.
- Moot Philippe, *Responsabilité sociale de l'entreprise*, édition d'organisation, Paris, 2005, P. 185.
- MOUTAMALLE, *L'intégration du développement durable management quotidien d'une entreprise l'Harmattan*, Paris, P. 18.

- Mulder. K, l'ingénierie et le développement durable, édition 2009, Université de Québec, P. 149.
- OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Les Éditions de l'OCDE, Paris, 2011, p.11.
- Olivier, Analyse du cycle de vie : comprendre et réaliser un écobilan ,2<sup>ème</sup> édition, Presses polytechnique et Universitaires Romain, 2010, P.7-8.
- Principes de sommet de la terre à rio, 1997.
- Tahir. R, La gouvernance d'entreprise et la performance, Tlemcen Magistère Université de Tlemcen, 2009, P. 65.
- Verget. Y, *le développement durable*, Edesses, Paris, 2014, P. 26.

➤ **THÈSES ET MÉMOIRES :**

- Adjtoutah. T- Mémoire de Magistère en Management et Organisation, *La Responsabilité Sociale de l'entreprise et Risques Sociaux de l'entreprise*, Université de Tunis el Manar, 2011, P. 14.
  - Bouyouf. F - Thèse de doctorat en sciences de gestion, *Le management stratégique de la responsabilité sociale des entreprises*, Conservatoire national des arts et métiers – CNAM de Lyon, 2010, p. 44.
  - Rodic. I - Mémoire d'études approfondies en études européennes, *Responsabilité sociale des entreprises : le développement d'un cadre européen*, Institut Européen de l'université de Genève, 2007, p. 17.

➤ **RAPPORTS :**

- Gérard Andreck, Alternatives Economiques Proche N°022, mai 2018 Disponible sur le site : <http://www.alternative-economiques.fr/gouvernance-d-entreprise-fr-233-31235.html> consulté en aout 2018.
- Pacte mondial des Nations Unies, *L'entreprise citoyenne dans l'économie mondiale*, Bureau du Pacte mondial des Nations Unie, 2008, p. 5. Disponible en ligne sur : [https://www.unido.org/fileadmin/media/documents/pdf/Procurement/Global\\_Compact/GC\\_Brochure\\_French.PDF](https://www.unido.org/fileadmin/media/documents/pdf/Procurement/Global_Compact/GC_Brochure_French.PDF) consulté en aout 2018.
- Stokkink. D, *La responsabilité sociétale : origine et définition*, collection working paper, Bruxelles, 2010, p. 4. Disponible en ligne sur : <http://www.pourlasolidarite.eu/fr/publication/la-responsabilite-societale-origine-etdefinition> consulté en aout 2018.

➤ **REVUES :**

- Gond J. P et Mullenbach-Servayre. A, « *Les fondements théoriques de la responsabilité sociétale de l'entreprise* », Revue des Sciences de Gestion, n° 205, Paris, 2004, pp. 93-116.
- Helfrich. V, « *Peut-on normaliser efficacement la RSE et ses pratiques ? Etude du cas de la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale* », Revue de l'organisation responsable, Vol. 5, n°1, Paris, 2010, p.54.

➤ **SITES WEB :**

- [www.AFNOR.org/métiers/certification/enjeux](http://www.AFNOR.org/métiers/certification/enjeux) consulté en aout 2018.
- <https://www.futura-sciences.com/planete/definitions/developpement-durable-protocole-kyoto-3540/> consulté le 12 juin 2018 à 15h15.
- Agence ICOM, *communication sur le progrès : Global Compact*. En ligne sur : <https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/26221/original/global%20compact%202012-3007.pdf?1375178571> consulté en aout 2018.
- ISO, *À propos de l'ISO*. En ligne sur : <https://www.iso.org/fr/about-us.html> consulté En aout 2018.
- ISO, *ISO 26000 : Responsabilité sociétale*. En ligne sur : <https://www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html> consulté en aout 2018.
- Le Pacte Mondial des Nations unies (Global Compact), *Initiation au reporting extra-financier*.  
En ligne sur : <http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-lafrance/> consulté en aout 2018.
- Livre vert, *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*. Disponible en ligne sur <http://www.correl.fr/upload/pdf/promouvoir-RSE.pdf> consulté en aout 2018.
- OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. En ligne sur : <http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/principesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm> consulté en aout 2018.
- [www.reme.info/fileadmin/user-files/pdf/...Algérie/loi-n-](http://www.reme.info/fileadmin/user-files/pdf/...Algérie/loi-n-) pdf consulté en aout 2018.
- <http://www.rse.org> consulté en aout 2018.

## ***Résumé***

La responsabilité sociale des entreprises est un concept qui fait aujourd'hui partie intégrante du discours sur le développement durable. Le rôle des entreprises par rapport aux enjeux environnementaux, sociaux, économiques et éthiques étant de plus en plus mise en avant, la responsabilité de celle-ci est au centre des préoccupations de la société civile, des gouvernements, organisations internationale et de monde académique.

L'intégration de la démarche RSE dans l'entreprise COGB Labelle est une préoccupation majeure mais qui est plutôt imposée par la réglementation internationale qu'une motivation tenu par l'entreprise.

Les mots clés : La responsabilité sociale des entreprises, le développement durable.