

UNIVERSITE ABDERRAHMANE-MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, GESTION ET COMMERCIALES ET
DES SCIENCE DE GESTION
DEPARTEMENT DES SCIENCES DE GESTION



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

MEMOIRE DE FIN D'ETUDES
EN VUE DE L'OBTENTION DU DIPLOME DE MASTER II EN SCIENCES DE
GESTION
OPTION : MRH
THEME :

La responsabilité sociétale de l'entreprise et la
gestion des ressources humaines

Présenté par :

BENZENATI Foudil

Encadré par :

Dr. AMGHAR Begriche Malika

2022/2023

REMERCIEMENTS

*En premier lieu je tiens à remercier le *bon Dieu* pour la patience et la santé. Qu'il m'a offertes tout au long de nos études, sa bienveillance ainsi que la volonté de mener à bien ce travail.*

Je tiens à remercier également tous mes enseignants qui m'ont accompagné durant mon parcours universitaire, pour le savoir qu'ils m'ont transmis,

*En termes de ce travail, je tiens également à exprimer mes profondes gratitude à ma promotrice **Dr Mme AMGHAR** Begriche Malika qui m'a encadrée et conseillée tout au long de la préparation de ce mémoire, je la remercie beaucoup.*

Mes profonds remerciements pour les membres du jury qui ont accepté D'évaluer ce travail.

En fin je tiens à exprimer mes sincères remerciements à Tous ceux qui ont contribué à La réalisation de ce mémoire de Fin de cycle.

DÉDICACE

Je souhaite dédier ce travail synonyme de concrétisation de tous mes efforts fournis ces dernières années À mes très chers parents adorés, aucune dédicace ne saurait exprimer l'amour, l'estime, le dévouement et le respect que j'ai toujours eu pour vous. Rien au monde ne vaut vos efforts fournis jour et nuit pour mon éducation et mon épanouissement. Je vous dédie ce travail en témoignage de mon profond amour.

A mes chères sœurs : Dilia et Sarah

A mes chers frères : Nassim et Amine

Je vous dédie ce travail avec Tous mes vœux de bonheur et de réussite.

Je vous exprime, ainsi, à travers ce Travail mes plus grands sentiments de fraternité et d'amour.

Et en fin je dédie ce travail a toute et tous mon ami proche Puisse Dieu, le tout-puissant, vous préserver à nos côtés et vous accorder santé, longue vie et bonheur Inshallah.

Liste des sigles et abréviation

RSE : responsabilité sociale des entreprises

GRH : gestion des ressources humaines

ISO : organisation internationale de normalisation

DD : développement durable

ONU : Organisation des Nations Unies

OIT : organisation internationale du travail

ODD : objectif de développement durable

PP : parties prenantes

ONG : organisation non gouvernementale

RH : ressources humaines

Liste des Tableaux

Tableau 1 : Exemples de définitions des « parties prenantes ».....	19
Tableau 2 : Les parties prenantes et leurs intérêts.....	20
Tableau 3 : autre définition de LA GRH.....	24

Liste des Figures

Figure 1 : la pyramide de la RSE de Carroll (1979).....	7
Figure 2 : Les trois piliers du développement durable	16
Figure 3 : les différentes parties prenantes	22

Sommaire

Sommaire

Remerciment.....	<i>i</i>
Dedicasse.....	<i>ii</i>
Liste des sigles et des abreviation	<i>iii</i>
Liste des Tableaux et Figures	<i>iv</i>
Sommaire.....	<i>vi</i>
Introduction generale.....	<i>1</i>
Chapitre I : Généralités sur la responsabilité sociale des entreprises.....	4
Section1 : l’histoire de développement de la RSE	4
Section2 : le développement durable.....	14
Chapitre II : Analyse de la relation RSE et GRH.....	24
Section1 : Généralité sur la gestion des ressources humaines.....	24
Section2 : LA GRH ET LA RSE.....	29
Exemple de l’entreprise IKEA	37
Conclusion générale	37
References Bibliographique	<i>vii</i>
Table des Matieres.....	<i>vii</i>

Introducción General

Introduction

L'importance accordée actuellement à la gestion du capital humain dans l'entreprise n'est en fait que l'aboutissement d'une profonde mutation qu'a connue la fonction sociale dans l'entreprise. Les dirigeants se sont rendu compte que l'Homme est une richesse qu'il faut gérer, dynamiser et promouvoir. Selon, Vermot-Gaud C « *Ce qui distingue l'entreprise performante de l'entreprise non performante, ce sont, avant tout, les Hommes, leur enthousiasme, leur créativité, tout le reste peut s'acheter, s'apprendre ou se copier...* »¹ .

Il est reconnu que les ressources humaines constituent à la fois une source d'avantage compétitif et une source de différenciation des entreprises. En effet, une bonne gestion des ressources humaines est de nature à contribuer aux objectifs recherchés en matière de compétitivité et d'accroissement des profits à travers la réduction du taux de rotation, la fidélisation et la rétention du personnel.

Les entreprises ont un rôle important à jouer dans la préservation des valeurs par la mise en place d'un programme de responsabilité sociale des entreprises et son intégration à la stratégie d'entreprise. Par exemple, prise en compte de bon fonctionnement de l'environnement interne : l'aspect social et de bien être des salariés dans l'entreprise constituent la première forme de responsabilité sociale de l'entreprise Il est bien clair qu'aujourd'hui, les entreprises ont pris conscience de la place qu'occupent les ressources humaines dans toutes organisation, car elle constitue son fil conducteur vers la performance. La première mission d'une entreprise qui veut jouer sur le terrain du développement durable et de la RSE doit d'abord être responsable vis-à-vis de son environnement interne avant de s'intéresser à l'environnement externe, la RSE tend donc à définir les responsabilités des entreprises vis-à-vis des parties prenantes à travers un bon nombre d'outils de GRH.

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE ci-après) repose en grande partie sur l'écoute et le dialogue permanent avec les parties prenantes de l'entreprise (actionnaires, partenaires sociaux, clients, salariés, fournisseurs et pouvoirs publics, associations, citoyens, etc.) c'est-à-dire qu'elle s'intéresse aux dimensions sociales et environnementales de l'activité de l'entreprise. La RSE est une démarche qui permet aux entreprises d'intégrer, sur la base du

¹Vermot-Gaud C., La Politique sociale de l'entreprise, Éd. Hommes et Techniques, 1986.
Extrait du livre RH au quotidien : 100 fiches, © Dunod Éditeur, 2011

volontariat, des objectifs du développement durable dans leurs orientations stratégiques et leurs pratiques de gestion quotidienne de l'entreprise.

Les raisons de choix du thème :

Avant tout, plusieurs raisons nous ont amené à entamer une étude sur le thème de la RSE.

Les raisons du choix résident dans les considérations suivantes :

- Manque de recherche scientifique pour le cas des pays du Sud tel que l'Algérie. notre investigation théorique révèle la faiblesse des publications et des études du cas portant sur des entreprises Algériennes.
- L'importance de l'engagement de la fonction ressources humaines dans des pratiques RSE et la promotion d'une politique du développement durable, la pratique de la RSE devient de plus en plus indispensable pour l'entreprise, pour le bon fonctionnement de ses activités ;
- Enfin, l'importance de facteur humain dans la réussite de la RSE dans un contexte concurrentiel.

D'après ces investigations théoriques notre problématique de recherche est la suivante :

Dans quelle mesure la RSE peut-elle être intégrée dans la fonction de Ressources Humaines ? Autrement dit quelle est la relation entre la RSE et gestion des ressources humaines ?

A partir de cette problématique principale, plusieurs questions subsidiaires découlent, auxquelles nous allons essayer de répondre qui sont les suivantes :

- Quelle relation existe-t-il entre RSE et la fonction ressource humaine ?
- Quelle sont les principes de la RSE liés à la politique GRH ?
- Comment les ressources humaines peuvent-elles contribuer au développement durable ?

Méthodologie de recherche :

Pour conduire notre recherche jusqu'au bout et de produire des recherches pertinentes nous nous concentrons sur une méthode de recherches documentaires basées sur des lectures théoriques (livres, revues, articles, etc.) directement liées à la responsabilité sociétale d'entreprise et la gestion des ressources humaines. Cette approche nous a permis à bien de cerner et fonder notre problématique de recherche et d'établir clairement les enjeux, ainsi que de mieux comprendre les différents aspects liés à la RSE et LA GRH.

Notre recherche documentaire a été renforcée par un Exemple de l'entreprise IKEA, afin de mieux comprendre la relation qui existe entre la RSE et la GRH.

Donc Pour répondre à la question de recherche nous avons subdivisé notre travail en deux chapitres, dans le **premier chapitre**, nommée généralité sur la RSE, dans lequel nous aborderons l'évolution théorique de concept à travers le temps ainsi que ses différents principes, et enfin les étapes à suivre pour mettre en place la démarche de la RSE. Ce chapitre comprend deux sections, la première traite la question de l'émergence et du développement de la RSE. La deuxième section, porte sur une présentation du concept du développement durable et sa relation avec la RSE. Le **second chapitre**, s'intéresse à la relation RSE et GRH. La première section évoque des généralités de LA GRH ainsi que les pratiques de LA RSE liées à LA GRH. la deuxième section traite quant à elle du lien qui existe entre ces deux concepts ainsi que les principes de LA RSE liée à LA GRH. et on termine par une conclusion générale des deux chapitres.

Chapitre I :

Généralités sur la Responsabilité Sociale des Entreprises

Introduction

De nos jours, beaucoup de la littérature en sciences de gestion aborde le concept de la RSE. Cette dernière regroupe l'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises visant à respecter les principes du développement durable, c'est-à-dire l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties.

Section1 : l'histoire de développement de la RSE

La RSE est souvent considérée comme une nouveauté de la dernière décennie, mais l'idée est nettement plus ancienne. La RSE n'est pas un nouveau terme. Les recherches historiques indiquent que la réflexion sur la RSE aux États-Unis remonte à la fin du 19e siècle et Bowen est largement reconnu comme ayant développé le concept.²

Son livre de 1953, *Social Responsibility of Businessmen*, a été l'une des premières tentatives systématiques d'analyse des discours et des comportements liés à la responsabilité sociale. Cet ouvrage atteste de l'ancrage religieux de la RSE et marque l'entrée du terme dans le champ académique. Depuis lors, la RSE s'est imposée comme un terme "intrinsèquement controversé", suscitant la controverse sur les dangers politiques des entreprises qui s'engagent au-delà de leur mandat économique.

La mondialisation a entraîné une augmentation du pouvoir économique privé non pas des individus mais des sociétés multinationales. Ce dernier opère à l'échelle mondiale et ignore les frontières géopolitiques. Il est généralement admis que les objectifs économiques d'une entreprise sont de nature spéculative et analysés dans la poursuite et la maximisation du profit.

A cet égard, le rôle traditionnellement dévolu aux gérants est de promouvoir les intérêts des sociétaires investisseurs, qu'ils soient actionnaires ou associés. Pour Bowen, la RSE, dans le cadre du volet « éthique des affaires », fait référence à l'obligation d'un gestionnaire de suivre des politiques et de prendre des décisions en fonction des objectifs et des valeurs de l'entreprise. Par conséquent, il préconise d'utiliser les audits sociaux pour évaluer la performance sociale d'une entreprise.³

²<https://doi.org/10.4000/vertigo>.

³ BOUCHTOUT Chahinez et HAROUNE Amel, mémoire : La responsabilité sociétale des entreprises et son impact sur la performance de l'entreprise, Université Abderrahmane Mira Bejaia, p 6

Nous avons distingué deux approches :

➤ **L'approche américaine**

L'approche américaine de la RSE indique que les chefs d'entreprises sont obligés de mettre en œuvre des stratégies garantissant des pratiques compatibles, avec les objectifs et valeurs de la communauté, où l'entreprise développe son activité. Dans cette approche, la RSE implique donc une responsabilité morale et éthique de l'entreprise, là où elle est implantée. C'est à dire dans cette approche la RSE est obligatoire.

➤ **L'approche européenne**

Dans l'approche européenne, le concept de RSE est défini par l'intégration volontaire de la part des entreprises, des préoccupations sociales et environnementales, dans leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Dans cette approche, la RSE est donc un « choix » des entreprises qui veulent assurer leur pérennité, en préservant une image favorable auprès de ses parties prenantes. C'est à dire dans cette approche la RSE elle n'est pas obligatoire.

Dans ce qui suit, nous allons citer les quatre étapes de l'évolution ou bien du développement de ce concept dans le temps.⁴

1.1 Les étapes de l'évolution de LA RSE :

1.1.1 La 1ère phase les années 1950/1960

Durant cette période les recherches se sont focalisées sur la détermination des responsabilités de l'entreprise à l'égard de la société, c'est dans cette phase que la RSE est apparue.

1.1.2 La 2ème phase les années 1970

Durant cette période les recherches se sont focalisées pour trouver une manière pertinente pour détecter les problèmes liés à la RSE et du les biens gérer, dans le but de travailler sur un concept de sensibilisation sociétale de l'entreprise.

⁴ BELKIS Chafia et M elle BOUZID Noura, mémoire : Le financement de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, impact sur les coûts et les résultats cas ENIEM, UNIVERSITE MOULOUDE MAMMERI DE TIZI-OUZOU, p 4

1.1.3 La 3ème phase les années 1980/1990

Au courant de cette période les travaux se sont focalisés sur la définition de la performance sociétale de l'entreprise, de ses principes éthiques ainsi que la façon concrète de l'application de ses principes de la RSE.

1.1.4 La 4ème phase les années 2000

Cette période s'est focalisée sur la recherche des facteurs extra-financiers qui permettent à l'entreprise à contribuer au développement durable sans risquer de sa performance compétitivité économique.

1.2 La définition de la RSE :

Plusieurs définitions ont été attribuées au concept RSE, sans qu'un véritable consensus ne se dégage.

1.2.1 Bowen (1953)

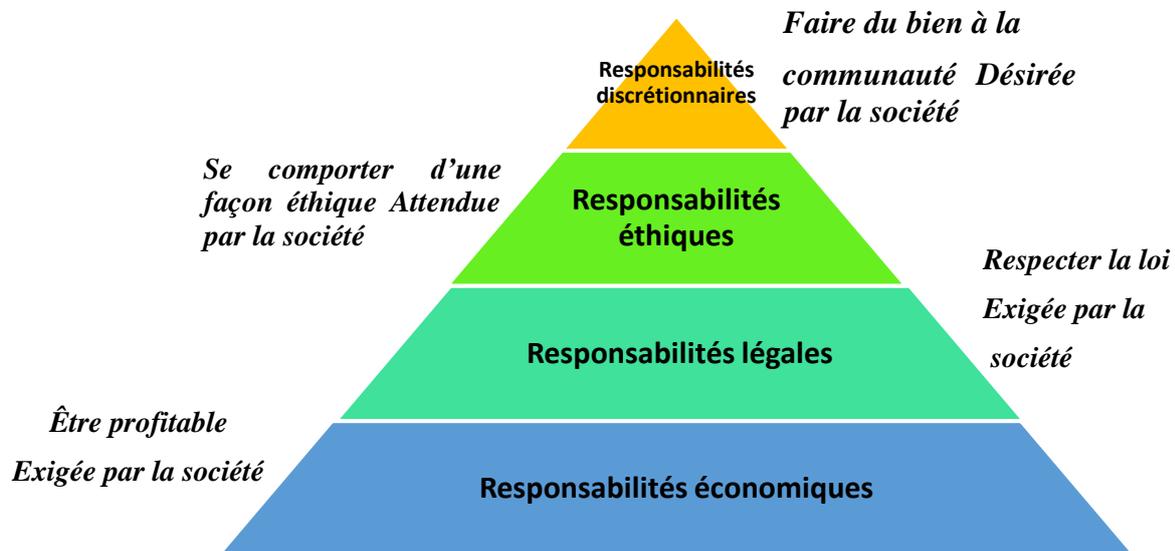
Définit la RSE comme « l'obligation pour les hommes d'affaires de mettre en œuvre des politiques, de prendre des décisions et de suivre des lignes de conduite qui répondent aux objectifs et aux valeurs considérées comme désirables par notre société ».⁵

1.2.2 Carroll (1979)

À travers sa pyramide des responsabilités de l'entreprise définit la RSE comme « un ensemble d'obligations que l'entreprise a envers la société, en englobant, l'économique, le légale, l'éthique et le discrétionnaire » (Carroll). La figure suivante représente la pyramide de la RSE de Carroll (1979).

⁵Mouloud LASBEUR La responsabilité sociale d'une PME en Algérie, cas de la politique qualité et environnementale de l'entreprise nationale des industries de l'électroménager (ENIEM) Revue internationale de la performance économique Vol:04 N°:Spécial ,2021

Figure 1 : la pyramide de la RSE de Carroll (1979).



Source : capron M, «RSE et développement durable en PME, comprendre pour agir» p33

1.2.3 La commission européenne (2001)

a défini la RSE « comme une intégration volontaire par les entreprises des préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ».

1.2.4 La norme ISO 26000

Définit la responsabilité sociétale des organisations comme : « Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui :

- Contribue au développement durable, incluant la santé et le bien-être de la société.
- Prend en compte les attentes des parties prenantes.
- Respecte les lois en vigueur et est en accord avec les normes internationales de comportement.
- Est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. »

Dans un autre coté en 2011, la commission Européenne a publié une communication portant sur la RSE, qui traduit une convergence de sa définition de la RSE avec celle de l'ISO 26000. La RSE est définit comme :

« La responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu’elles exercent sur la société. Pour assumer cette responsabilité, il faut au préalable que les entreprises respectent la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux. Afin de s’acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementales, éthiques, de droits de l’homme et des consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base, ce processus visant entre autres :

- **A optimiser la création d’une communauté de valeurs pour leurs propriétaires/actionnaires, ainsi que pour les autres parties prenantes et l’ensemble de la société.**
- **A recenser, prévenir et atténuer les effets négatifs potentiels que les entreprises peuvent exercer. »**

Il existe un consensus sur le continent européen pour définir la RSE comme « la contribution des entreprises au développement durable ». En effet, le champ sémantique de la RSE emprunte de plus en plus à celui du DD : la RSE est ainsi l’application des principes du développement durable et de ses trois piliers environnementaux, sociaux et économiques au monde de l’entreprise.

La RSE regroupe donc l’ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de respecter les principes du développement durable (social, environnemental et économique). Elle repose sur les postulats suivants :

- L’entreprise et la société sont interdépendantes.
- L’entreprise doit connaître et être responsable de l’impact environnemental et social de ses activités, produits et services.

RSE et profitabilité ne sont pas opposées, au contraire ; la RSE permet de questionner, d’innover et d’adapter la stratégie et les processus de l’entreprise afin de créer de la valeur partagée pour l’entreprise et ses parties prenantes.

1.3 Les principes de la RSE :

Les principes de la RSE sont issus de la norme ISO 26 000.⁶

⁶Les 7 principes de la RSE (label-emplitude.fr) consulté le 9/04/2023 à 2h :58

Pour rappel, la norme ISO 26 000 est la norme internationale de référence en matière de RSE. Elle définit des lignes directrices pour les entreprises et plus largement pour les organisations afin de les accompagner et de les guider dans la définition et l'établissement de leur démarche responsable de manière concrète. Cette norme est fondée sur les objectifs du développement durable dans la mesure d'une applicabilité des principes du développement durable au sein des entreprises.

La norme ISO 26000, par le biais de ces 7 principes, vient apporter une définition plus claire et concrète de la démarche RSE et le moyen d'atteindre du développement durable. Cette norme donne des pistes en matière d'activités, d'actions ou encore de pratiques RSE afin de répondre aux enjeux de la société tout en concourant à maintenir, voire accroître la performance de l'entreprise (amélioration de l'image de marque, avantage concurrentiel, communication, attraction et rétention des talents, réduction des coûts ...).

La norme ISO 26 000, est un outil de pilotage de mesure de la performance RSE, les principes dont les entreprises et organisations peuvent se saisir afin d'être guidé et accompagner dans la mise en œuvre d'une gouvernance sensible tant à l'enjeu social qu'environnemental présent dans notre société.

La norme ISO 26 000 comprend sept principes interdépendants :

- La responsabilité de rendre compte,
- La transparence,
- Le comportement éthique,
- Le respect des intérêts des parties prenantes,
- Le respect du principe de laïcité.
- Le respect des normes internationales de comportement.
- Le respect des droits de l'Homme.

1.3.1 La responsabilité de rendre compte et la transparence :

La responsabilité de rendre compte implique de donner des informations sur les actions entreprises, les résultats obtenus, et les décisions prises autrement. Le salarié souhaite être tenu informé des évolutions au sein de son entreprise et La transparence quant à elle, se réfère à la qualité de l'information fournie, qui doit être claire, accessible et compréhensible pour les parties prenantes. Ces deux principe sont essentielle pour renforcer la confiance des parties prenantes dans l'organisation ou l'entreprise, et à améliorer la qualité de la gouvernance, autrement dit Ces deux principe sont essentielle pour améliorer la qualité de la gouvernance,

ils permettent de favoriser la communication des informations importante concernant la stratégie et les activités RSE de l'entreprise.

1.3.2 Le comportement éthique :

Le comportement éthique se réfère à l'ensemble des actions et des décisions qui sont conformes aux principes et aux valeurs éthiques c'est à dire Être et agir de manière éthique implique d'être soucieux et de se préoccuper de ce qui nous entoure, de notre environnement. et cela pour une gouvernance et un management humain, de qualité, respectueux et responsable. Les individus et les organisations qui adoptent un comportement éthique sont souvent considérés comme plus dignes de confiance et plus respectables, ce qui peut contribuer à leur succès à long terme.

1.3.3 Le respect des intérêts des parties prenantes :

Les organisations qui respectent les intérêts des parties prenantes sont souvent considérées comme plus durables et responsables, et sont plus à même de maintenir des relations positives avec leurs parties prenantes et cela nécessite pour l'entreprise d'identifier leurs besoins et leurs intérêts et de les prendre en considération. Car le respect des intérêts des parties prenantes est une composante clé de la gouvernance d'entreprise responsable et de la durabilité organisationnelle, et est essentiel pour établir et maintenir la confiance des parties prenantes autrement Le respect des intérêts des parties prenantes se réfère à l'engagement d'une organisation à considérer les intérêts de toutes les parties prenantes lors de la prise de décision et de la mise en œuvre de ses activités. Les parties prenantes peuvent inclure les employés, les clients, les fournisseurs, les actionnaires, les communautés locales, les groupes environnementaux, les gouvernements et la société dans son ensemble, ces derniers sont des acteurs qui permettent d'identifier et de d'intégrer aux processus décisionnels concernant notamment la mise en œuvre de la stratégie RSE.

1.3.4 Le respect du principe de légalité :

Ce principe signifie que toutes les personnes sont égales devant la loi et que la loi est la même pour tous, quels que soient leur statut social, leur richesse, ou leur pouvoir. les organisations doivent respecter ce principe de légalité dans toutes leurs activités, y compris dans la prise de décision, la mise en œuvre de lois et de réglementations, et l'application de sanctions c'est-à-dire les entreprise doivent surveiller et contrôler pour s'assurer que les activités sont conformes aux lois et aux normes éthiques.

1.3.5 Le respect des normes internationales de comportement :

Le respect des normes internationales de comportement est une pratique importante dans les relations internationales. Ces normes peuvent inclure des règles et des principes consacrés par le droit international, tels que l'ONU et l'OIT, Les entreprises qui travaille à l'échelle internationale doivent respecter les normes internationales en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. En bref, le respect des normes internationales de comportement est crucial pour maintenir la stabilité, la paix et la prospérité dans le monde, ainsi que pour promouvoir des pratiques éthiques et responsables dans les relations internationales.

Autrement dit Le respect des normes internationales de comportement intervient lorsqu'il y a un silence juridique, ou bien, lorsque la loi nationale ne dit rien concernant un sujet

1.3.6 Le respect des droits de l'Homme :

Le principe de respect des droits de l'Homme implique de reconnaître l'importance et le caractère universel de cette norme. Autrement dit, il faut que les entreprises appliquent et respectent, à chaque fois, quelle que soit la situation, ou le pays dans lequel elles se trouvent, les droits énoncés par cette norme.

L'objectif de ce principe étant de garantir une gestion des salariés responsable et sociale.

1.4 Les étapes pour mettre en place une démarche RSE :

La démarche RSE se résumer à mettre en place des stratégies d'intégration des préoccupations sociales et environnementales dans l'entreprise.

Toutes les entreprises doivent mettre en place des mesures qui doivent être prises en priorité selon leur secteur d'activité et leur région, Pour mettre en place une démarche RSE dans votre entreprise, vous devez suivre plusieurs étapes⁷

- ✓ **Identifier les parties prenantes** : c'est essayer de détecter les parties prenantes interne et externe qui interagissent avec la société et susceptibles d'être affectées par ses activités
- ✓ **Réaliser un audit** : Envisager ou bien faire un état des lieux sur les différents plans (économiquement, socialement, environnementalement).

⁷RSE : définition, démarches et exemples (journaldunet.fr)consulté le 14/4/2023 à 17h :30

- ✓ **Mettre en place sa communication** : c'est essayer de convaincre, expliquer le projet, et communiquer dans le cadre de LA RSE
- ✓ **Former ses salariés aux enjeux de la RSE** : donner corps à la démarche par des formations internes.

1.5 La RSE en Algérie :

1.5.1 État de lieux :

Le sujet de la RSE en Algérie est encore prématuré pour la plupart des entreprises du pays Cette situation est due notamment au manque de coordination entre les actions environnementales, économiques et sociales au sein des entreprises, à l'exception de celles qui ont adopté des systèmes de management dans ces trois domaines L'intégration de ces actions dans la stratégie de l'entreprise est jugée importante à l'heure actuelle. Dans un contexte de mondialisation, il paraît utile l'intégration de la question de la responsabilité sociale en économie dont l'objectif est de protéger les entreprises nationales de la concurrence internationale.

En effet, face à un contexte marqué par des mutations profondes du nouvel environnement économique international, à savoir, la mondialisation économique et la globalisation financière et les modifications réglementaires et technologiques importantes, il est devenu nécessaire pour l'entreprise de s'inscrire dans des orientations stratégiques portant sur les perspectives du développement durable, et mettant en lumière l'engagement sociétal dans les pratiques managériales dont l'objectif principal est d'assurer sa pérennité

En Algérie, la RSE concerne le secteur privé et le secteur public, individuellement ou en partenariat. Pour ce faire, l'Etat a un rôle crucial à jouer. L'adoption d'une stratégie RSE par les entreprises des deux secteurs pourrait leur donner l'occasion d'améliorer leur gouvernance d'entreprise, et leur permettra de jouer un rôle significatif face aux défis du développement durable du pays, dans le but de générer des emplois, réduire la pauvreté, améliorer la qualité de la vie, réduire les déséquilibres du développement régional et rationaliser l'utilisation des ressources. Quelques études portant sur la RSE, ont été menées en Algérie mais demeurent insuffisantes, nous citons comme exemple : Hamidi et Khelfaoui (2012), Atil et Dadene, Dahmani ou encore Benabou et Bendiabdellah (2008). La plupart de ces études ont conclu que le concept de RSE aux yeux des dirigeants algériens demeure un concept encore flou⁸

⁸Djemai Sabrina, pratiques de la RSE en Algérie, cas du secteur agro-alimentaire, thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Bejaia, 2019, p 97

1.5.2 Les limites de LA RSE en Algérie :

Il faut souligner que plusieurs limites font obstacle à un développement d'une démarche RSE en Algérie on peut les citer dans les points suivants :

- Un retard de mise en place des indicateurs de l'économie de marché dû à la récente transition d'une économie administrée vers une économie de marché.
- Un niveau de syndicalisation faible dans les entreprises privées.
- Un manque d'intérêt de la part des organisations professionnelles.
- La négligence des droits des travailleurs et de la protection de l'environnement à cause des déséquilibres dans les mesures de gouvernance.
- Les menaces du réseau informel et la contrefaçon.⁹

1.5.3 Le classement de l'Algérie en termes de la RSE :

Algérie a été classée à la 124^{ème} position (sur 195) dans le classement mondial des économies en fonction de leur ouverture à la RSE, établi par l'institut de recherche Respeco, spécialisé dans la promotion de l'économie responsable. Le classement de l'institut permet ainsi d'évaluer les pays en fonction des conditions qui encouragent le développement de la RSE. Pour ce faire, il prend en compte des données relatives à l'environnement, aux inégalités et aux discriminations, au droit du travail et aux législations sociales, à la corruption et à l'information.

La 124^{ème} place de l'Algérie la situe très loin de ses voisins du Maghreb. Le Maroc se classe en effet 54^{ème}, tandis que la Tunisie est à la 59^{ème} place. La tête du classement mondial est totalement dominée par les pays européens, qui occupent les dix premières places du classement. La Suède, la Finlande et la Norvège occupent respectivement les trois premières places, suivies par deux autres pays scandinaves que sont le Danemark et l'Islande, 5^{ème}. La France se place à la 7^{ème} position, juste devant l'Allemagne, 8^{ème}. Le Burkina Faso, 38^{ème}, est le pays d'Afrique le mieux classé dans la liste. Les deux plus grandes économies du monde se font pour leur part remarquer par leur très mauvais classement. Les États-Unis d'Amérique terminent en effet loin derrière l'Algérie, puisqu'ils occupent la 151^{ème} place du classement. De même que la Chine se classe à une abyssale 191^{ème} place mondiale.¹⁰

⁹Djemai Sabrina, op.cit. , p 122

¹⁰op.cit. , p 107

Section2 : le développement durable

Le développement durable nécessite l'engagement de tout les parties prenantes pour créer un avenir durable pour tous. Les entreprises doivent être conscients de l'importance de travailler avec les parties prenantes pour atteindre leurs objectifs de développement durable.

2.1 Histoire et origine du concept de développement durable :

Le concept de développement durable est apparu pour la première fois dans le rapport Brundtland de 1987 publié par la Commission mondiale sur l'environnement et le développement. Un développement qui répond aux besoins et leur satisfaction. Le deuxième Sommet de la Terre tenu à Rio en 1992 a donné à 173 chefs d'Etat l'opportunité de prendre des décisions environnementales. Cette conférence a conduit à l'adoption des Conventions de Rio et à la création de l'Agenda 21, son 21e siècle Plan d'action pour le développement durable. Le Plan d'action vise à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, à produire des biens et services durables et à protéger l'environnement. Dans cette perspective, le développement durable repose sur trois piliers : environnement, économie et société.

En fait, il se situe à l'intersection de ces trois sphères. La peur des impacts du changement climatique, la rareté des ressources naturelles, les différences entre les pays développés et les pays en développement et la perte de biodiversité sont des problèmes actuels de ces dernières années qui doivent être traités de toute urgence. Face à ce constat alarmant, le développement durable (ou soutenable) représente la réponse nécessaire pour toutes les parties prenantes pour maintenir le développement équitable de la société tout en protégeant l'environnement. Sachant que le concept de développement durable est lié à la responsabilité sociale, de nombreux auteurs utilisent deux termes. Elizabeth La ville estime donc que la responsabilité sociale et environnementale renvoie à l'idée d'engagements quotidiens d'une entreprise sous forme de "missions et autres engagements". À cet égard, le développement durable est un processus de long terme tant que les bénéfices des générations futures sont pris en compte (La ville, 2002). La relation entre le terme développement durable et sa RSE a été établie relativement récemment (années 1990). Ses deux concepts, nés dans des domaines différents, se sont développés en parallèle jusqu'à ce que, finalement, de nombreux pays (notamment l'Europe) voient sa RSE comme une contribution de l'entreprise au développement durable.¹¹

¹¹Nejla JBARA, « Perspective historique de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) », Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), 2017, vol. 11, n° 1, p 92-93

2.1.1 Définition du développement durable (DD) :

Le développement durable est l'idée que les sociétés humaines doivent vivre et répondre à leurs besoins sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins.¹²

Autrement le DD est une façon de planifier la société de manière à lui permettre d'exister sur le long terme. Cela implique de prendre en considération les urgences présents mais aussi ceux du futur par Exemple la préservation de l'environnement et des ressources naturelles ou l'équité sociale et économique.

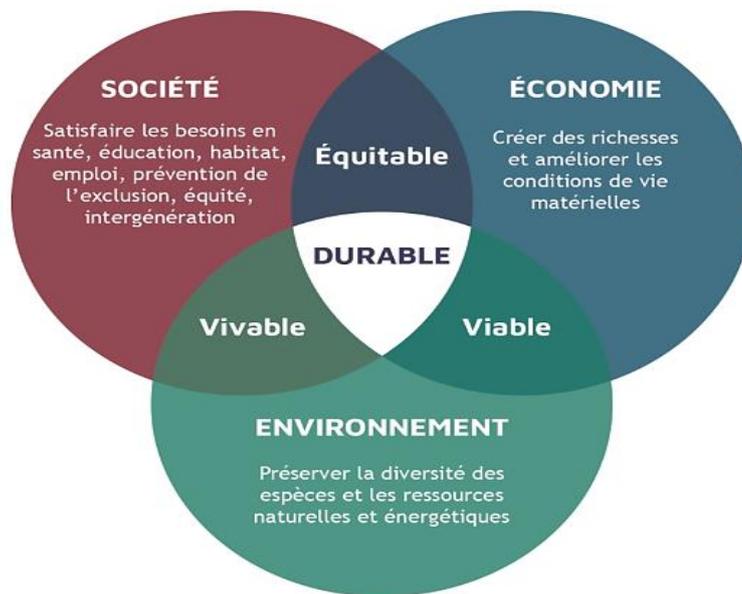
2.1.2 Les dimensions du développement durable :

Le développement durable suppose un mode d'organisation basé sur trois dimensions essentielles, Ces trois dimensions s'imbriquent les unes avec les autres impliquant une vision à long terme. Et chaque acteur qui souhaite appliquer le développement durable à son organisation doit concilier ces trois dimensions :

- **La qualité environnementale** des activités humaines pour limiter les impacts environnementaux, préserver les écosystèmes et les ressources naturelles à long terme.
- **L'équité sociale** pour garantir à tous les membres de la société un accès aux ressources et services de base (éducation, santé, alimentation, logement...) pour satisfaire les besoins de l'humanité, réduire les inégalités et maintenir la cohésion sociale.
- **L'efficacité économique** en diminuant l'extrême pauvreté et en garantissant l'emploi du plus grand nombre dans une activité économique dignement rémunérée. L'économie durable est une gestion saine des activités humaines sans préjudices pour l'Homme ou pour l'environnement.

¹²Comprendre le développement Durable : définition, histoire, enjeux (youmatter.world)

Figure 2 : Les trois piliers du développement durable



Source : <https://www.hellocarbo.com>

- ✓ **Viable** : permettant en même temps de gérer au mieux les ressources naturelles ;
- ✓ **Vivable** : assurant un cadre de vie acceptable ;
- ✓ **Équitable** : dans le respect des droits de l'Homme et de l'équité.

Ainsi que ces trois piliers composent les enjeux du développement durable. Pour instaurer une société plus durable, ces piliers sont accompagnés de principes fondamentaux qui sont comme suite :

- Solidarité entre les pays, entre les peuples, entre les générations, et entre les membres d'une société. Par exemple : économiser les matières premières pour que le plus grand nombre en profite.
- Précaution dans les décisions afin de ne pas causer de catastrophes quand on sait qu'il existe des risques pour la santé ou l'environnement. Par exemple : limiter les émissions de CO₂ pour freiner le changement climatique.
- Participation de chacun, quels que soient sa profession ou son statut social, afin d'assurer la réussite de projets durables. Par exemple : mettre en place des conseils d'enfants et de jeunes.

- Responsabilité de chacun, citoyen, industriel ou agriculteur. Pour que celui qui abîme, dégrade et pollue répare. Par exemple : faire payer une taxe aux industries qui polluent beaucoup.¹³

2.1.3 Les objectifs du développement durable :

Dans un monde de plus en plus complexe, le développement durable et la RSE sont devenus une préoccupation essentielle des tous les Etas de monde. Les entreprises doivent prendre en compte non seulement leurs intérêts à court terme, mais aussi leur impact sur l'environnement et la société. Le développement durable permet aux entreprises de s'adapter aux changements technologiques, économiques et environnementaux, mais aussi d'améliorer leur image de marque.

Donc LES ODD de l'agenda 2030, ils sont aux nombres de dix-sept 17 objectifs et qui sont comme suit : ¹⁴

- Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde.
- Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable.
- Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.
- Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.
- Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.
- Garantir l'accès à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau.
- Garantir l'accès à tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.
- Promouvoir une croissance économique durable et partagée, l'emploi et le travail décent pour tous.
- Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.
- Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.

¹³<https://mataterre.fr/>

¹⁴Châtaigner Jean-Marc, Caron Patrick : Un Défi pour la Planète :Les Objectifs de Développement Durable en Débat, Paris :Éditions QUAE 2017,p 14-15

- Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients, et durables.
- Établir des modes de consommation et de production durables.
- Prendre en urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.
- Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable.
- Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradations des sols et de mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.
- Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.
- Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser.

2.1.4 La relation entre DD et LA RSE :

Le développement durable (DD) et la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sont deux concepts étroitement liés. Le DD est un concept plus large qui met l'accent sur l'équilibre entre les dimensions économiques, sociales et environnementales du développement, tandis que la RSE se concentre principalement sur les pratiques commerciales éthiques et socialement responsables et environnement. La RSE est un élément important du DD car elle permet aux entreprises de s'engager dans des pratiques commerciales qui tiennent compte des intérêts des parties prenantes telles que les employés, les fournisseurs, les clients, les communautés et l'environnement. En intégrant la RSE dans la stratégie d'entreprise, les entreprises peuvent contribuer à atteindre les objectifs de DD tels que la réduction des inégalités sociales, la protection de l'environnement et la promotion d'une croissance économique durable. De plus, la RSE peut être considérée comme un moyen pour les entreprises de répondre aux défis du DD car elle les encourage à adopter des pratiques commerciales durables et à intégrer les aspects sociaux et environnementaux dans leur prise de décision. Les entreprises qui adoptent une approche RSE sont plus susceptibles de contribuer aux objectifs du DD car elles sont plus conscientes de leurs impacts sociaux et environnementaux et cherchent à minimiser les impacts tout en maximisant les impacts positifs. En résumé, le DD et la RSE sont deux concepts

étroitement liés, et la RSE est une partie importante du DD. Les entreprises qui intègrent la RSE dans leur stratégie d'entreprise sont plus conscientes de l'impact social et environnemental de la RSE et cherchent à minimiser son impact positif tout en le maximisant, contribuant ainsi potentiellement à l'atteinte des ODD.

2.2 Les parties prenantes :

2.2.1 Définition de parties prenantes :

C'est tout individu ou groupe qui a un intérêt dans les décisions ou activités d'une organisation¹⁵.

Tableau 1 : Exemples de définitions des « parties prenantes »

Auteurs	Années	Définitions
Freeman	1984	Individu ou groupe d'individu qui peut influencer ou être influencé par la réalisation des objectifs de l'organisation.
Hill et Jones	1992	Participants possédant un droit légitime sur l'entreprise.
Clarckson	1995	Personne ou groupes qui encourent un risque en ayant investi une forme de capital humain ou financier dans une firme.

Source : Gond et Mercier (2005)¹⁶

2.2.2 Les types des parties prenantes :

On pourra distinguer deux grands types de parties prenantes :

2.2.2.1 Les PP internes :

Dirigeants, salariées, actionnaires, syndicats, etc.

2.2.2.2 Les PP externes :

Fournisseurs, clients, collectivités territoriales, Etats, ONG, etc.

¹⁵Mr. KATEB Karim, La responsabilité sociale dans l'entreprise Algérienne, Cas d'une entreprise utilisant la démarche RSE, thèse de doctorat en sciences Économiques UNIVERSITÉ ABOU BEKR BELKAID TLEMCEN 2018/2019, p 20

¹⁶CAPRON M, QUAIREL-LANOIZELEE F, « La responsabilité sociale d'entreprise », éd. La Découverte, France, 2013,p36

- **Les PP internes :**

Les parties prenantes internes sont des salariés de l'entreprise ou des personnes qui détiennent des parts de capital. On distingue en général trois groupes intéressés internes, avec chacun leurs objectifs et leurs motivations propres : les propriétaires/actionnaires, les gestionnaires et les salariés.

La relation entre ces acteurs et l'entreprise fait que les influences de l'un sur l'autre sont généralement directes, lisibles, faciles à identifier, les impacts et les intérêts sont forts, car ces parties sont directement concernées par le succès ou l'échec de l'activité, ainsi que tous les risques que l'entreprise encourt (juridique, financier, etc.).

- **Les PP externe :**

Il s'agit ici d'un ensemble de personnes extérieures qui ne participent pas directement à l'exploitation quotidienne, au management et à la gouvernance de l'entreprise, mais qui en subissent l'influence, les conséquences ou qui elles-mêmes peuvent influencer sa trajectoire à court- moyen ou long terme. Ces différentes parties prenantes peuvent avoir des intérêts contradictoires.

Plusieurs parties prenantes internes et externes ont leurs intérêts, permettant de les cerner et de les voir plus clair. Le tableau suivant montre les différentes parties prenantes existantes et leurs intérêts :

Tableau 2 : Les parties prenantes et leurs intérêts.

Parties prenantes	Intérêts (objectifs)
I- Parties prenantes internes	
1. Propriétaires <ul style="list-style-type: none"> • Actionnaires (Shareholders). • Entrepreneurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revenus/bénéfice. ▪ Sécurité du capital dans le futur. ▪ Indépendances/liberté de décision. ▪ Pouvoir, influence, prestige. ▪ Développement des idées et épanouissement personnel, travail=raison de vivre.
Management (managers, entrepreneurs)	
2. Salariés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revenu (emploi). ▪ Sécurité sociale.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Occupation utile et épanouissement personnel. ▪ Contact sociaux (appartenance au groupe). ▪ Statut, reconnaissance, prestige (satisfaction de l'égo).
II- Parties prenantes externes	
3. Bailleurs de fonds	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité de l'investissement. • Rémunération satisfaisante. • Accroissement du patrimoine.
4. Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilité du contrat. • Conditions avantageuses. • Solvabilité des acheteurs.
5. Clients	<ul style="list-style-type: none"> • Prestations satisfaisantes en rapport qualité/prix. • Bon service, conditions avantageuses.
6. Concurrents	<ul style="list-style-type: none"> • Respect du principe de loyauté et des règles de jeux de la concurrence. • Collaboration en matière de politique sectorielle.
7.État	<ul style="list-style-type: none"> • Impôts. • Sécurité de l'emploi. • Prestations sociales. • Contribution à l'infrastructure locale et régionale. • Respect de la législation et des normes. • Participation à la prise de décision politique.

8. ONG et public <ul style="list-style-type: none">• Organisations indigènes et internationales.	<ul style="list-style-type: none">• Contribution aux institutions culturelles et scientifiques.• Maintien d'un environnement viable.• Respect des valeurs normatives.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Source : Baldegger Rico : Le Management dans un Environnement Dynamique : Concepts, Méthodes et Outils pour une Approche Systémique, Paris : Éditions De Boeck 2014, p 18.

Figure 3 : les différentes parties prenantes



Source : élaborer par nous-même

2.2.3 Nécessité de dialogue avec les parties prenantes :

La RSE repose en grande partie sur l'écoute et le dialogue permanent avec les parties prenantes de l'entreprise (actionnaires, partenaires sociaux, clients, salariés, fournisseurs et pouvoirs publics, associations, citoyens, etc.) c'est-à-dire qu'elle ne s'intéresse pas qu'aux dimensions sociales et environnementales de l'activité de l'entreprise car elle est au cœur de

l'activité économique de l'entreprise. Donc la nécessité de dialogue avec les parties prenantes dans le but¹⁷ :

- De permettre à l'organisation de mieux connaître les intérêts de ses différentes parties prenantes pour mieux maîtriser les risques de ses décisions.
- De permettre à l'organisation de gagner de nouvelles perspectives sur l'appréciation de ces activités et décisions.
- De permettre à l'organisation de mieux se faire connaître de ses parties prenantes.

Conclusion

RSE est devenue de nos jours un facteur incontournable dans la vie des organisations. Elle est même vue comme un élément de différenciation entre les entreprises puisqu'elle permet de créer des avantages compétitifs.

Les entreprises qui pratiquent la RSE dans leur stratégie sont plus susceptibles de contribuer à la réalisation des objectifs du DD, car elles sont plus conscientes de leur impact sur la société et l'environnement, et cherchent à minimiser les impacts négatifs tout en maximisant leur impact positif.

Pour réaliser cela, il est essentiel de favoriser le dialogue entre les PP et en se concentrant sur l'intégration des pratiques de LA GRH telles que la formation le recrutement et les principes de LA RSE dans LA GRH et c'est le sujet de notre deuxième chapitre dans laquelle on cherche la relation qui existe entre LA RSE et LA GRH.

¹⁷Mr. KATEB Karim, La responsabilité sociale dans l'entreprise Algérienne, Cas d'une entreprise utilisant la démarche RSE, thèse de doctorat en sciences Économiques UNIVERSITÉ ABOU BEKR BELKAID TLEMCEN 2018/2019

Chapitre II :
Analyse de la relation RSE et
GRH

« La différence entre une entreprise qui réussit et celle qui végète repose avant tout autre avantage compétitif sur la qualité de son management des ressources humaines »

Peretti

Introduction :

Le présent chapitre a pour objectif de clarifier la relation entre la RSE et la GRH, pour ce faire, dans une première section, nous évoquerons la notion de GRH et ses généralités, l'intégration de la RSE dans les pratiques de la GRH et le lien entre la RSE et la GRH dans La deuxième section

Section1 : généralité sur la gestion des ressources humaines

La RSE tend donc à définir les responsabilités des entreprises vis-à-vis de ses parties prenantes à travers un bon nombre d'outils de la GRH. Elle doit donc permettre à l'entreprise de répondre à des attentes diverses de la société sur des questions d'éthique et de responsabilité. La ressource humaine peut être un facteur majeur qui contribuera à l'intégration des principes de la responsabilité sociale.

1.1 Définition de la GRH :

Selon Patric Roussel : « La GRH est l'ensemble des activités qui visent à développer l'efficacité, collective des personnes qui travaillent au sein de l'entreprise ». La GRH se définit aussi comme « l'ensemble de fonctions et de mesures ayant pour but d'assembler et développer les ressources du personnel pour une plus grande efficacité et efficience et en même temps au profit de la stratégie d'une organisation ».

Suivant une définition communément acceptée, la GRH est « l'ensemble des activités qui permettent à une organisation de disposer des ressources humaines correspondant à des besoins en quantité et qualité ».

Tableau 3 : autre définition de LA GRH

Auteur	Année	Définition
Pour Dimitri Weiss (Dir.)	1992	« Elle comporte toutes les décisions et actions qui affectent la nature de la relation entre l'organisation et ses salariés. »
Selon Pierre Louart	1994	La GRH c'est « L'ensemble des activités qui mettent en place, développent et mobilisent les hommes dont l'organisation a besoin pour réaliser ses objectifs ».
Pour Anne Dietrich, Frédérique Pigeyre	2005	La GRH représente « Ce qu'il convient de faire et comment, afin de fournir à l'entreprise les Ressources Humaines dont elle a besoin pour atteindre en temps voulu les objectifs qu'elle s'est fixés dans un contexte d'incertitude accrue. »
Jean-Marc Le Gall	2007	« Elle est une fonction d'entreprise qui vise à obtenir une adéquation efficace et maintenue dans le temps entre ses salariés et ses emplois, en termes d'effectifs, de qualification et de motivation. Elle a pour objectif l'optimisation continue des compétences au service de la stratégie de l'entreprise...».

Source : élaboré par nous-même à partir des différentes lectures

Donc on peut définir LA GRH en générale comme l'ensemble des pratiques que l'entreprise applique dans le but d'accomplir ses objectifs fixés.

1.2 Les pratique de LA GRH :

1.2.1 Le recrutement :

C'est une action que l'entreprise faire dans le but de ramener ou attirer les candidats qui possèdent les compétences nécessaires, pour occuper un poste qualifié que ce soit dans l'immédiat ou dans l'avenir autrement dit Le recrutement consiste à embaucher la bonne personne au bon poste dans le bon contexte.

Il passe par 4 phase qui sont comme suite : la préparation du recrutement, la recherche des candidats, la sélection et enfin l'accueil et l'intégration de la nouvelle recrue.

Le travail des enfants et la discrimination influent sur la pratique du recrutement dans l'entreprise. Il y'avais des critères sur le travail des enfants dit qu'en général, les entreprises ne

peuvent pas recruter les gens qui ont moins de 15 ans, sauf si la législation locale prévoit un âge minimum différent pour travailler et dans ce cas les entreprises peuvent recruter des jeunes travailleurs. Ainsi, les jeunes travailleurs, qui font l'enseignement ne peuvent pas travailler lors des heures d'école. Ainsi que ne peuvent pas non plus travailler durant la nuit, ni dans un lieu dangereux qui pourrait nuire à leur santé ou à leur développement physique et mental. Le travail des enfants peut détruit l'entreprise et son image. Ainsi, un scandale provoqué peut influencer négativement son développement à long terme, En fait, une entreprise qui aurait des comportements injustes ou discriminatoires en matière de recrutement race, de nationalité, de handicap etc. Peut fuir les candidats potentiels, en raison de sa mauvaise image.

1.2.2 La formation et le développement des compétences :

La formation est un ensemble d'activités d'apprentissage planifiés qui permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier.

1.2.2.1 Les objectifs de la formation :

- Augmentation de l'efficacité et de l'efficience de l'organisation
- Accroissement des connaissances des employés
- Assurer l'adéquation entre les capacités et les connaissances des employés
- Adapter les employés à des tâches déterminées et au changement d'emplois
- Permettre à la direction de repérer les employés les plus qualifiés pour une promotion.

1.2.3 La rémunération et la motivation au travail :

Le salaire est une contrepartie pour une prestation de travail (Grazier, 2004). C'est aussi le meilleur moyen que toute entreprise utilise pour retenir ses meilleures compétences et attirer de nouveaux salariés.

Les entreprises doivent payer raisonnablement leurs salariés, en se soumettant à la législation. De plus, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un tarif majoré. Le détail des paiements doit également être clair pour les salariés ; aussi, une entreprise ne peut pas utiliser des moyens illégaux pour réduire ses coûts, comme recruter des enfants ou renouveler abusivement des Contrats à Durée Déterminée. Comme la rémunération est un des éléments liés à la satisfaction de travail, elle influence directement la motivation et le comportement des salariés, ainsi que leur performance et leur efficacité au travail. Dans certains cas, elle peut aussi provoquer la grève.

1.2.3.1 Les objectifs de la gestion de la rémunération :

- Acquérir du personnel expérimenté
- Maintenir les salariés actuels.
- Assurer l'équité entre les salariés
- Récompensez les salariés les plus performants
- Motiver le personnel¹⁸.

1.2.4 Les relations sociales et syndicales :

Tous les salariés ont le droit de recourir à l'aide des syndicats, de constituer et organiser des syndicats et d'adhérer à un syndicat. Ils peuvent ainsi négocier collectivement avec l'entreprise. C'est le principe de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Le recours aux syndicats permet aux salariés de faire part de leurs insatisfactions envers leur employeur. La construction de système syndical aide les entreprises à connaître les problèmes des employés et donc à mieux gérer les ressources humaines.

1.2.5 La gestion des carrières :

Le mot carrière signifie tout expériences de travail d'un individu ou un employé durant sa vie professionnelle.

La politique de mobilité interne est un instrument essentiel des DRH, dans la gestion des carrières des employés. Elle est censée aider les collaborateurs à se développer, en leur apportant une variété de contextes et de challenges, sources d'enrichissement. En bref, c'est un élément clé de la politique RSE, pour le bien-être des salariés (Lastennet, 2010). Les accomplissements, la considération, la reconnaissance, les responsabilités, l'autonomie, l'attraction des tâches, l'avancement et l'évolution professionnelle sont des facteurs de satisfaction durable (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959).

1.2.6 Les conditions de travail :

Conformément aux critères de travail forcé et obligatoire, les employés ne doivent pas être obligés, par n'importe quel moyen que ce soit, de rester dans une entreprise ou de continuer leur travail en trahissant leurs espérances. Ces critères sont aussi applicables pour toutes les entités fournissant de la main-d'œuvre à l'entreprise.

¹⁸[Ferway - Gestion de la rémunération : définition et objectifs](#) consulté le 6/4/2023 à 17h :48

Selon les critères d'hygiène et de sécurité, l'entreprise doit mettre en place toutes les mesures appropriées, pour offrir un environnement de travail sain et propre. Si dans certains métiers des dangers sont prévus, l'entreprise doit fournir au personnel des équipements de protection individuelle convenables et des formations leur inculquant les risques du métier et les gestes de sécurité. L'entreprise doit protéger en priorité les jeunes et les futures mères.

Les critères de pratiques disciplinaires et les critères de discrimination mentionnés ci-dessus, visent à défendre les employés de mauvais traitement par l'entreprise, notamment moraux. Ces critères interdisent tous les genres de discrimination et de harcèlement contre tous les employés. Enfin, les critères de temps de travail requièrent que l'entreprise organise les heures de travail en respectant la législation. Les heures supplémentaires doivent être effectuées volontairement et ne peuvent pas dépasser un certain nombre.

Les conditions de travail sont essentielles dans la gestion de ressources humaines. Elles influencent chaque maillon du fonctionnement de l'entreprise ; les mauvaises conditions de travail nuisent non seulement au bien des employés, mais aussi à l'image de l'entreprise et donc aux relations avec ses partenaires (ou d'autres parties prenantes)

Section2 : LA GRH ET LA RSE

2.1 RSE et GRH : relation réciproque :

« Dans le domaine de la GRH, la RSE a entraîné une extension du périmètre de la fonction. Cela vaut pour la surveillance des fournisseurs et des sous-traitants, encore que cette dernière retombe parfois aux acheteurs, mais cela est encore plus sensible concernant des sujets tels que l'éthique, l'égalité homme-femme, la diversité, les restructurations, et les relations sociales »¹⁹.

Le besoin éthique, qui a toujours existé, notamment de la part des salariés qui exigent non seulement d'être respectés mais aussi d'être traités avec justice, et dans certain cas ils ont besoin d'être dirigés afin de savoir ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas.

¹⁹GOND Jean-Pascal et IGALENS 2012 « Manager la responsabilité sociale de l'entreprise »p28.

« L'égalité homme-femme, qui signifie un traitement équitable entre les femmes et les hommes ; ce qui implique le principe de l'égalité des sexes, ou dans certains cas, un traitement différent mais considéré équivalent en termes de droits, avantages, obligations opportunités »²⁰

« La diversité est un thème plus récent, il a tout d'abord touché les unités hyper marché et super marché qui ont dû prendre en compte l'environnement dans lequel ils évoluent. Mais rapidement ce thème s'est précisé à travers la lutte contre les discriminations, notamment à l'embauche »²¹.

Les restructurations qui représentent également un thème important dans le champ de la responsabilité sociale des entreprises, car il s'agit d'un événement très lourd de conséquences pour les salariés, ceux qui ont été licenciés qui ont subi un traumatisme. La RSE utilise plusieurs outils diversifiés et même si beaucoup de techniques ont été peintes aux couleurs de la RSE ; dans bien d'autres cas il s'agit bien d'innovations dans le champ de la gestion des ressources humaines.

Donc Comme il l'indique Peretti (1994) La différence entre une entreprise qui réussit et celle qui végète repose avant tout autre avantage compétitif sur la qualité de son management des ressources humaine.

Les RH occupent une place importante dans les entreprises à travers leur mission de stratégie, de mobilisation de changement et de management de la participation du personnel. Le parcours de l'entreprise vers l'intégration des pratiques de la RSE en faveur de développement durable interpelle le renouvellement et la redéfinition de la GRH socialement responsable, Selon Barthe et Belabbes (2016) la GRH socialement responsable est celle qui, tout en se préoccupant du développement et de la pérennité de l'entreprise dans le respect de la réglementation, adapte ses pratiques en fonction des besoins et des attentes de chaque salarié.

La RSE pour les ressources humaines est un espace de liberté et de créativité ainsi qu'elle inscrit LA GRH dans une dimension stratégique incontournable.

Pour Comeau et Davister (2008), la GRH et la RSE sont liées et l'une ne se réduit pas à l'autre. La RSE est le moyen qui permet d'orienter la gestion du personnel dans la direction du bien-être du personnel. De même, la GRH est aussi le levier de développement de la RSE,

²⁰LECOMPTE Séverine et ADARY Assaél 2012 « L'ISO 26000 en pratique » éd Dunod, paris, page 200.

²¹Idem

L'intégration des pratiques de RSE entraîne la mise en place de mécanismes permettant d'améliorer les procédures de management (stratégiques, sociales et environnementales). De même, la RSE aboutit à la modification de la nature de la relation entre employés et employeurs nécessitant donc une modification des techniques et des outils de la GRH.

De ce fait, la RSE devient indispensable pour LA GRH car joue un rôle déterminant dans le renouvellement de cette dernière ayant l'ambition d'attirer des compétences et d'assurer l'employabilité afin d'améliorer la productivité et le moral des salariés tout en améliorant la réputation et l'image de l'organisation (Brammer et Pavelin, 2006) et contribuer à la réalisation de la performance élément central pour garantir le développement durable.

Autrement dit La responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la gestion des ressources humaines (GRH) sont étroitement liées car la GRH est une composante clé de la RSE. Les entreprises qui adoptent une approche de RSE doivent prendre en compte le bien-être de leurs employés, ainsi que l'impact de leurs activités sur les communautés locales et l'environnement.

La GRH peut contribuer à la RSE de plusieurs manières, notamment en assurant des conditions de travail équitables et saines pour les employés, en favorisant la diversité et l'inclusion dans le recrutement et la promotion du personnel, en offrant des opportunités de développement professionnel et en encourageant la participation des employés dans des initiatives de responsabilité sociale.

De plus, la GRH peut également aider à minimiser les risques liés à la RSE, tels que les violations des droits de l'homme, la discrimination et les pratiques de travail injustes, en mettant en place des politiques et des processus clairs pour prévenir et gérer ces risques.

En résumé, la GRH est un élément essentiel de la RSE et les entreprises qui cherchent à être socialement responsables doivent veiller à ce que leurs pratiques de gestion des ressources humaines soient alignées sur leurs engagements en matière de RSE en contrepartie cette dernière aussi joue un rôle important dans l'entreprise pour arriver à ses objectifs au court et au long terme.

2.2 L'intégration de RSE dans les pratiques de la GRH :

Pour intégrer la RSE à la GRH, il est nécessaire d'identifier ses principes liés à la GRH et procéder à son intégration.

2.2.1 Les principes de RSE liés à la pratique GRH :

Les principes RSE ont un fort lien avec la pratique de la Gestion des Ressources Humaines car le management du personnel passe impérativement par la Direction des Ressources Humaines dans une entreprise. Ces principes sont établis par des accords internationaux et ensuite intégrés par les entreprises à la recherche de la responsabilité sociétale.

2.2.1.1 La Conventions de l'organisation Internationale du travail :

L'Organisation International du Travail (OIT) est une institution tripartite spécialisée de l'ONU qui rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs de ses Etats membres dans une action commune pour promouvoir le travail décent à travers le monde leur objectif :

- Abolition et lutte contre le travail des enfants
- Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- Elimination de toute forme de travail forcé obligatoire
- Liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective.

2.2.1.2 SA standard 8000 :

C'est un standard de responsabilité sociétale, spécialement consacré pour défendre les conditions de travail décentes. Il permet aux entreprises de mieux communiquer avec ses parties prenantes. Il s'agit d'un code de conduite pour les entreprises, orienté sur les aspects sociaux du développement durable. En 1998, le « SA 8000 » a été décrit par Dominic A. Tarantino, Président de Price Waterhouse Coopers (cabinet d'audit, de conseil et d'expertise comptable) comme le premier standard universel sur les informations éthiques. SA 8000 exposent des mesures sur des problèmes tels que les droits des syndicats, l'utilisation du travail des enfants, les temps de travail, la santé et la sécurité au travail, et un salaire équitable. Les neuf domaines de performance sociale, selon la norme SA 8000 sont :

- Interdiction du travail des enfants.
- Interdiction du travail forcé.
- Interdiction de pratiques disciplinaires.
- Respect des règles essentielles de santé et de sécurité.
- Liberté d'association et droit de négociation collective.
- Limitation de la durée du temps de travail.
- Salaires minimums pour subvenir aux besoins fondamentaux.
- Non-discrimination de race, genre, religion., etc.

- Suivi et contrôle indépendant de l'application de la norme²²

2.2.1.3 Cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises :

La commission européenne émet chaque année un « Livre Vert », comme une initiative citoyenne européenne. Le Livre Vert a détaillé, en 2001, certains critères par rapport à la gestion des ressources humaines :

- Formation continue et responsabilisation du personnel (par la délégation en vue de plus d'autonomie) pour assurer la réinsertion professionnelle
- Amélioration de l'information et sa circulation dans l'entreprise
- Conciliation entre le temps du travail et celui des loisirs
- L'application du principe d'égalité au système des rémunérations, aux opportunités de promotion notamment aux femmes, ainsi que l'égalité de la participation aux bénéfices et les formules d'actionnariat

Conclusion

La fonction ressources humaines est aujourd'hui incontournable, car le concept de compétences a été placé au cœur de la problématique de la création de valeur dans les organisations, impliquant aussi tous les domaines de responsabilités de la fonction (rémunération, emploi et recrutement, formation et gestion des compétences) dans le secteur marchand, mais également dans le secteur public où les besoins sont considérables.

Autrement dit, La RSE tend à définir les responsabilités des entreprises vis-à-vis de ses parties prenantes à travers un bon nombre des pratiques de la GRH, Elle doit donc permettre à l'entreprise de répondre à des attentes diverses de la société sur des questions d'éthique et de responsabilité. Donc La ressource humaine peut être un facteur majeur qui contribuera à l'intégration des principes de la responsabilité sociale.

²²Ahmadou Y. Nafissatou 2012« L'intégration des principes de la responsabilité sociale des entreprises à la pratique de la gestion des ressources humaines à la société de télécommunication Orange » paris.

Exemples Pratiques

L'engagement d'IKEA envers LA RSE et LA GRH

Dans le cadre de la même thématique J'ai choisis de donner un Exemple de l'engagement de l'entreprise IKEA sur LA RSE et LA GRH.

IKEA est une entreprise suédoise multinationale qui se spécialise dans la vente de mobilier et d'articles pour la maison. Fondée en 1943 par Ingvar Kamper, IKEA est aujourd'hui la plus grande entreprise de mobilier au monde, avec plus de 400 magasins dans 52 pays.

Donc IKEA est connue pour son engagement envers la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et le développement durable. L'entreprise a mis en place plusieurs initiatives pour réduire son empreinte environnementale, promouvoir l'égalité et la diversité, et améliorer les conditions de travail pour ses employés dans le monde entier, voici quelque Exemple initiative²³ :

➤ **Exemple People & Planet Positive** : Cette initiative vise à avoir un impact positif sur les personnes et la planète en travaillant à réduire l'empreinte carbone d'IKEA, en utilisant des matériaux renouvelables et en promouvant des modes de vie durables. IKEA s'est engagé à utiliser 100% d'énergies renouvelables dans ses opérations en 2020 et à produire plus d'énergie renouvelable qu'elle n'en consomme d'ici 2025.

➤ **L'engagement envers l'égalité et la diversité** : IKEA s'engage à offrir des opportunités d'emploi à tous, sans discrimination fondée sur le sexe, la race, l'âge, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par la loi. L'entreprise a également lancé plusieurs initiatives pour promouvoir l'égalité et la diversité, telles que le programme « Women in Leadership » pour aider les femmes à accéder à des postes de direction, et le programme « Réfugiée Employment » pour aider les réfugiés à trouver un emploi.

En ajoutant aussi que IKEA a mis en place de nombreuses pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) innovantes pour attirer, former et retenir les talents. Voici quelques exemples de pratiques de GRH chez IKEA :

➤ **Recrutement innovant** : IKEA a mis en place un processus de recrutement innovant qui permet d'identifier les candidats qui partagent les valeurs de l'entreprise et qui ont les compétences nécessaires pour réussir dans leurs rôles, pour évaluer la motivation des candidats

➤ **Formation et développement professionnel** : IKEA offre à ses employés des opportunités de formation et de développement professionnel pour les aider à acquérir les

²³<https://www.ikea.com/>

compétences nécessaires pour réussir dans leurs rôles et pour progresser dans l'entreprise. Ces opportunités incluent des programmes de formation en ligne, des formations en leadership et des programmes de développement de carrière.

➤ **Politique de rémunération et avantages sociaux :** IKEA offre une rémunération compétitive et des avantages sociaux attractifs pour attirer et retenir les talents. Les employés bénéficient d'un salaire décent, de congés payés, d'un régime de retraite, d'une assurance maladie et d'autres avantages sociaux.

➤ **Conditions de travail agréables :** IKEA s'efforce de créer un environnement de travail agréable et inclusif pour ses employés. L'entreprise offre des espaces de travail modernes et confortables, des horaires flexibles, des programmes de conciliation travail-vie personnelle et des événements sociaux pour renforcer la cohésion d'équipe.

En peut **synthétiser** que en intégrant les pratiques de LA GRH et les principes de LA RSE **IKEA** cherche à créer un environnement de travail respectueux des droits de l'homme, équitable et respectueux de l'environnement, dans le but de favoriser le développement et l'épanouissement personnel de ses employés.

Alors comme conclusion on remarque à travers l'Exemple qu' il existe une relation forte entre LA RSE et LA GRH l'une ne se détache de l'autre car LA RSE peut être envisagée comme un moyen qui permet de mieux orienté la gestion du personnel et de même, LA GRH peut se révéler à être un outil puissant pour développer la RSE au sein de n'importe quel l'entreprise et donner une meilleure image et réputation de cette dernière, donc LA RSE peut être un relooking entre les différents pratique de LA GRH.

Conclusion générale

Conclusion générale

Dans le cadre de cette recherche, nous avons réalisé une démarche conceptuelle et méthodologique afin de mesurer Comment intégrer des pratiques de la RSE à la stratégie des RH dans les entreprises afin de favoriser sa performance et son développement durable, et cela en répondant à la question de recherche suivante « **Dans quelle mesure la RSE peut-elle être intégrée dans la fonction de Ressources Humaines ? Autrement dit quelle est la relation entre la responsabilité sociale des entreprises et gestion des ressources humaines ?** »

Dans un premier temps nous avons pu constater que l'existence de la responsabilité sociale des entreprises n'est pas si récente, elle se rapporte a une réalité plus large, cependant il existe plusieurs définitions de cette dernière.

Ce concept avait pour but de mettre à la disposition du dirigeant ce qu'il faut pour entreprendre ou poursuivre une démarche efficace, crédible et légitime de responsabilité sociétale dans son organisation en s'appropriant la norme ISO26000 afin de bien saisir l'importance et les enjeux de la responsabilité sociétale et revoir la nature des opérations et le site d'activités de l'entreprise de manière à bien voir leurs liens avec la responsabilité sociétale.

La RSE est une notion contingente aux pays, le niveau d'engagement diffère d'un pays un autre. Ce qui concerne le cas de l'Algérie, quelques études qui sont faites (Hamidi et Khelfaoui (2012), Atil et Dadene, Dahmani ou encore Benabou et Bendiabdellah (2008) Cela montre que la RSE en Algérie ne s'évolue pas avec le même rythme et les mêmes objectifs des organisations dans les pays très Développé. Il est souligné que les raisons sont notamment le faible taux de syndicalisation des syndicats dans les entreprises privées et le mépris des droits des travailleurs et de la protection de l'environnement en raison du déséquilibre des mesures de gouvernance. Etc....

Intégrer la RSE, c'est agir de manière responsable et consciente de l'impact sur son environnement, étendu au sens large. En effet, la RSE est une boussole stratégique source d'opportunités. Elle permet de transformer les pratiques et les activités, vers une performance globale : économique, et aussi environnementale et sociale. En effet, le rôle de l'entreprise non seulement elle s'intéresse uniquement à la recherche de profit, mais Elle doit également créer de la valeur pour ses parties prenantes et son territoire.

Dans le deuxième chapitre, nous avons évoqué le concept de la GRH et notre objectif était de montrer qu'il existe une relation entre la RSE et la GRH et comment la RSE peut être intégrée à la pratique GRH.

Ceci dit, nous constatons que, malgré la complication de l'intégration des principes RSE à la stratégie de l'entreprise, celle-ci est une tendance d'avenir dans le développement économique.

La RSE permet, dans la Gestion de Ressources Humaines, de stimuler la motivation de salariés, et d'améliorer l'image de l'entreprise ; ce qui augmente la fidélité des salariés et son Goodwill.

Ainsi une entreprise qui s'intéresse aux conditions de travail de ses salariés, qui leur fournit les facteurs de satisfaction et de motivation, aura une image positive et attirera les compétences et les hauts potentiels. Cela devrait conduire la fonction RH à considérer le salarié comme un client interne, dont la satisfaction et la motivation sont essentielles à la réussite de l'entreprise. D'autre part, intégrer les principes RSE dans la politique GRH de l'entreprise de façon stratégique, est une question cruciale dans la tactique de développement futur de la celle-ci.

Table des matières

Remerciment..... I
 Dedicasse..... II
 Liste des sigles et des abreviation..... III
 Liste des Tableaux et Figures IV
 Sommaire..... VI
 Introduction generale..... 1

Chapitre I : Généralités sur la responsabilité sociale des entreprises

Introduction 4
Section1 : l’histoire de développement de la RSE
 1.1 Les étapes de l’évolution de LA RSE : 5
 1.1.1 La 1ère phase les années 1950/1960 5
 1.1.2 La 2ème phase les années 1970..... 5
 1.1.3 La 3ème phase les années 1980/1990..... 6
 1.1.4 La 4ème phase les années 2000..... 6
 1.2 La définition de la RSE : 6
 1.2.1 Bowen (1953) :..... 6
 1.2.2 Carroll (1979) :..... 6
 1.2.3 La commission europeenne : 7
 1.3.4 La norme ISO 26000 : 7
 1.3 Les principes de la RSE : 8
 1.3.1 La responsabilité de rendre compte et la transparence : 9
 1.3.2 Le comportement éthique : 10
 1.3.3 Le respect des intérêts des parties prenantes : 10
 1.3.4 Le respect du principe de légalité : 10
 1.3.5 Le respect des normes internationales de comportement : 11
 1.3.6 Le respect des droits de l'Homme : 11
 1.4 Les étapes pour mettre en place une démarche RSE : 11
 1.5 La RSE en Algérie : 12
 1.5.1 État de lieux : 12
 1.5.2 Les limites de LA RSE en Algérie : 13
 1.5.3 Le classement de l’Algérie en termes de la RSE : 13
Section2 : le développement durable
 2.1 Histoire et origine du concept de développement durable : 14
 2.1.1 Définition du développement durable (DD) : 15

2.1.2	Les dimensions du développement durable :	15
2.1.3	Les objectifs du développement durable :	16
2.1.4	La relation entre DD et LA RSE :	18
2.2	Les parties prenantes :	18
2.2.1	Définition de parties prenantes :	18
2.2.2	Les types des parties prenantes :	19
2.2.2.1	Les PP internes :	19
2.2.2.2	Les PP externe :	19
2.2.3	Nécessité de dialogue avec les parties prenantes :	22
Conclusion	23

Chapitre II : Analyse de la relation RSE et GRH

Section1 : Généralité sur la gestion des ressources humaines

1.1	Définition de la GRH :	23
1.2	Les pratique de LA GRH :	24
1.2.1	Le recrutement :	24
1.2.2	La formation et le développement des compétences :	25
1.2.2.1	Les objectifs de la formation :	25
1.2.3	La rémunération et la motivation au travail :	25
1.2.3.1	Les objectifs de la gestion de la rémunération :	26
1.2.4	Les relations sociales et syndicales :	26
1.2.5	La gestion des carrières.....	26
1.2.6	Les conditions de travail :	26

Section2 : LA GRH ET LA RSE

2.1	RSE et GRH : relation réciproque :	27
2.2	L'intégration de RSE dans les pratiques de la GRH :	29
2.2.1	Les principes de RSE liés à la pratique GRH :	30
2.2.1.1	La Conventions de l'organisation Internationale du travail :	30
2.2.1.2	SA standard 8000 :	30

2.2.1.3 Cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises :.....	31
Conclusion.....	31

Exemple de l'entreprise IKEA

Exemple People & Planet Positive	34
L'engagement envers l'égalité et la diversité	34
Recrutement innovant	34
Formation et développement professionnel.....	34
Politique de rémunération et avantages sociaux.....	35
Conditions de travail agréables	35
Conclusion générale	37
Referenes Bibiographique	VII
Table des Matieres	VIII

Références Bibliographique

Liste des ouvrages

1. Vermot-Gaud C., La Politique sociale de l'entreprise, Éd. Hommes et Techniques, 1986.
Extrait du livre RH au quotidien : 100 fiches, © Dunod Éditeur, 2011
2. Châtaigner Jean-Marc, Caron Patrick : Un Défi pour la Planète : Les Objectifs de Développement Durable en Débat, Paris : Éditions QUAE 2017, p 14-15
3. CAPRON M, QUAIREL-LANOIZELEE F, « La responsabilité sociale d'entreprise », éd. La Découverte, France, 2013
4. GOND Jean-Pascal et IGALENS 2012 « Manager la responsabilité sociale de l'entreprise ».
5. LECOMPTE Séverine et ADARY Assaél 2012 « L'ISO 26000 en pratique » éd Dunod, paris
6. Ahmadou Y. Nafissatou 2012« L'intégration des principes de la responsabilité sociale des entreprises à la pratique de la gestion des ressources humaines à la société de télécommunication Orange » paris
7. Capron M. «RSE et Développement Durable en PME, comprendre pour agir», Edition Deboeck, Belgique, 2012
8. Baldegger Rico : Le Management dans un Environnement Dynamique : Concepts, Méthodes et Outils pour une Approche Systémique (2014), Paris : Éditions De Boeck

Liste des revues

1. LASBEUR Mouloud La responsabilité sociale d'une PME en Algérie, cas de la politique qualité et environnementale de l'entreprise nationale des industries de

l'électroménager (ENIEM) Revue internationale de la performance économique Vol :04
N° : Spécial ,2021

2. JBARA Nejla, « Perspective historique de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) », Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), 2017

Liste des articles

1. RSE : définition, démarches et exemples (journaldunet.fr)
2. Ferway - Gestion de la rémunération : définition et objectifs

Liste des Thèse et mémoire

Mr. KATEB Karim, La responsabilité sociale dans l'entreprise Algérienne, Cas d'une entreprise utilisant la démarche RSE, thèse de doctorat en sciences Économiques UNIVERSITÉ ABOU BEKR BELKAID TLEMCEN 2018/2019

La responsabilité sociétale des entreprises et son impact sur la performance de l'entreprise. Mémoire de : BOUCHTOUT Chahinez et HAROUNE Amel. Université Abderrahmane Mira Bejaia

Le financement de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, impact sur les coûts et les résultats cas ENIEM. : M elle BELKIS Chafia et M elle BOUZID Noura. UNIVERSITE MOULOUD MAMMERI DE TIZI-OUZOU

Djemai Sabrina, pratiques de la RSE en Algérie, cas du secteur agro-alimentaire, thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Bejaia, 2019

Site Web

<https://doi.org/10.4000/vertigo>

<https://mataterre.fr/>

<https://www.ikea.com/>

<https://www.label-emplitude.fr>

<https://www.hellocarbo.com>

Résumé

Il est désormais devenu une exigence universelle pour les entreprises de prendre en compte tous les aspects environnementaux et sociaux dans leurs activités commerciales, non seulement le concept de responsabilité sociale des entreprises (RSE) implique que celles-ci décident de leur propre initiative de contribuer à l'amélioration de la société et de l'environnement, mais il signifie aussi l'intégration de toutes les questions sociales dans leurs activités économiques. Ainsi, l'entreprise est appelée à promouvoir ses relations avec les différentes parties prenantes afin de mettre en œuvre les meilleures pratiques RSE dans sa chaîne de valeur, y compris la gestion des ressources humaines. Cependant, et en dépit d'une augmentation significative du nombre de recherches effectuées sur les liens entre la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la gestion des ressources humaines (GRH), la relation entre ces deux concepts doit encore faire l'objet d'un examen approfondi.

Mots clés : *Responsabilité sociale d'entreprises (RSE), gestion des ressources humaines (GRH), relation.*

Abstract

It has now become a universal requirement for companies to take into account all environmental and social aspects in their business activities. Not only does the concept of corporate social responsibility (CSR) imply that companies decide on their own initiative to contribute to the improvement of society and the environment, but it also means the integration of all social issues in their economic activities. Thus, the company is called upon to promote its relations with the various stakeholders in order to implement best CSR practices in its value chain, including human resources management. However, and despite a significant increase in the amount of research carried out on the links between corporate social responsibility (CSR) and human resources management (HRM), the relationship between these two concepts has yet to be investigated through an examination.

Keywords: *Corporate social responsibility (CSR), human resources management (HRM), relationship.*