

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA



Faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion

MEMOIRE

En vue de l'obtention du diplôme de
MASTER EN SCIENCES DE GESTION
Option : management des ressources humaines

L'INTITULE DU MEMOIRE

**Analyse des engagements responsables chez ITHRI BOISSON
(OVITALE)**

Préparé par :

- HANOUTI Kenza
-AKKOUCHE Celina

Dirigé par :

Mme. BOUDACHE Souad

Date de soutenance :

Jury :

Président :

Examineur :

Rapporteur :

Année universitaire : 2025/2026

Remercîment

Nous tenons à remercier le bon « dieu » le tout puissant qui nous a donné du courage,
patience et volonté pour terminer ce travail

Nous remercions aussi notre promoteur madame « BOUDACHE Souad » d'avoir accepté de
nous encadrer, et nous a aidé avec ces précieux conseils et ces orientations afin de réaliser ce
travail sans oublier de remercier tous nos enseignants.

On remercie aussi aux membres jurys pour l'honneur qui nous ont fait en acceptant de
consacrer leur précieux temps pour évaluer notre travail.

Nos profonds remerciements, vont également pour l'ensemble du personnel de SARL ITHRI
en particulier notre promoteur d'avoir accepté de nous encadrer au sein de l'entreprise

Et nous remercions toutes les personnes qui ont participé de près et de loin pour
l'accomplissement de ce travail

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail avec toute ma gratitude et mon amour

À mon cher papa

Tu es bien plus qu'un simple père pour moi, tu es mon modèle de force qui s'est changé la nuit en jour pour m'assurer les bonnes conditions, merci pour tous les sacrifices que tu as faits pour moi

À ma chère maman

Ma raison de vivre, la flamme de mon cœur qui a attendu avec patience les fruits de sa bonne éducation Je veux te Remercier d'être là pour moi de m'encourager à suivre mes rêves, et de me soutenir dans les moments difficiles

Mes chers parents c'est grâce à votre amour, vos encouragements je suis devenu la personne que je suis aujourd'hui

A mon cher frère « Ghiles » et ma chère sœur « Lyna »

Et ma petite sœur « AYA » paix a son âme

A mon homme et toute sa famille

A mes copine bien-aimés IMEN. SARA. TINHINAN

Vous avez été une force motrice tout au long de ce voyage

Et un grand merci à ma binôme CELINA qui j'ai eu le plaisir de mener ce modeste travail, et pour toute sa famille.

KENZA

Dédicaces

À ma très chère mère,

Aucun mot ne saurait exprimer toute la gratitude, l'amour et le respect que je te porte. Tu as été ma force dans les moments de faiblesse, ma lumière dans les périodes de doute et mon plus grand soutien tout au long de ce parcours. Merci pour tous les sacrifices que tu as faits pour moi, pour tes prières, ta patience, tes conseils et ton amour inconditionnel. Si aujourd'hui j'arrive au bout de ce chemin, c'est grâce à toi avant tout. Que Dieu te protège et te garde toujours à mes côtés.

À mon cher frère,

Merci pour ton soutien, ta présence et ton affection tout au long de mon parcours. Tu as toujours été une source de motivation, de force et de réconfort dans les moments les plus difficiles. Merci pour tes encouragements, ta patience et pour avoir toujours cru en moi, même lorsque je doutais de moi-même. Je suis profondément reconnaissante de t'avoir à mes côtés.

À mon grand-père,

Toi qui représentes la sagesse, les valeurs et la dignité, je te dédie ce travail avec une immense fierté et un profond respect. Tes paroles, ton affection et ta présence ont toujours été une source de motivation pour moi. J'espère que cette réussite sera pour toi une source de joie et de fierté.

À mes tantes et mes oncles,

Merci pour votre affection, vos encouragements et votre soutien tout au long de mes études. Votre présence et votre confiance en moi m'ont donné la force d'avancer et de croire en mes capacités. Je vous remercie du fond du cœur pour tout ce que vous avez apporté dans ma vie.

À ma binôme Kenza,

Je tiens à te remercier sincèrement pour tous les moments partagés durant cette aventure universitaire. Merci pour ton sérieux, ta patience, ton soutien et tous les efforts fournis tout au long de la réalisation de ce mémoire. Malgré les difficultés, le stress et la fatigue, nous avons su avancer ensemble avec courage et détermination.

Ce travail est le fruit d'une collaboration, de longues heures de travail et d'une belle expérience partagée. Je garderai de cette période de précieux souvenirs ainsi qu'un immense respect pour ta personne. Je te souhaite beaucoup de réussite, de bonheur et un avenir rempli de succès.

Celina

Listes des illustrations

Listes des tableaux

N°	titre des tableaux	page
01	quelques définitions de la RSE	4
02	quelques définitions de la performance globale	23
03	répartition des interrogés par sexe	34
04	répartition de l'échantillon selon l'Age	34
05	la direction	35
06	répartition de l'échantillon selon l'ancienneté	35
07	niveau d'instruction	36
08	connaissance du concept RSE	36
09	les domaines concernés par la RSE	37
10	communication des action responsables d'entreprise	37
11	intégration des engagement responsable dans la stratégie de l'entreprise	38
12	participation aux action responsable	39
13	la dimension sociale	39
14	dimension environnementale	41
15	dimension économique et éthique	43
16	performance sociale	44
17	performance organisationnelle	46
18	performance économique et stratégique	47

Liste des figures

N°	Titre de figure	page
01	logiques d'évaluation de la performances	20
02	processus de performance globale	24
03	élément d'une étude de cas	32

Liste des abréviations

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

DD : Développement Durable

PP : Parties Prenantes

RBV : Resource-Based View (Théorie des ressources et compétences)

TNI : Théories Néo-Institutionnelles

PSE : Performance Sociale des Entreprises

PME : Petites et Moyennes Entreprises

ISO : International Organization for Standardization

ONN : Organisme National de Normalisation

ORSE : Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises

RS-MENA : Responsabilité Sociétale pour la région Moyen-Orient et Afrique du Nord

UE : Union Européenne

ONG : Organisation Non Gouvernementale

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONU : Organisation des Nations Unies

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques

CMED : Commission Mondiale sur l'Environnement et le Développement

SRB: Social Responsibilities of the Businessman

SPA : Société Par Actions

Sommaire

Introduction générale.....	1
-----------------------------------	----------

Chapitre 1: cadre théorique et conceptuel de RSE

Section 1 : généralité sur la RSE.....	4
--	---

Section 2 : Les caractéristiques et les principes de la RSE	13
---	----

Chapitre 02: les pratique de la RSE et la performance de l`entreprise

Section 1 : La notion de base de la performance de l`entreprise.....	18
--	----

Section 2 : La relation entre la RSE et la performance de l`entreprise	22
--	----

Chapitre3: Analyse des engagements responsables chez SARL OVITAL

Section1 : Présentation d`entreprise d`accueil	28
--	----

Section 2 : Méthode de recherche et de collecte d`informations	31
--	----

Section 3 : Analyse et interprétation des résultats.....	33
--	----

Conclusion générale	54
----------------------------------	-----------

Introduction générale

Introduction générale

La notion de responsabilité renvoie à la volonté d'assumer ses actes et les conséquences qui en découlent. Depuis toujours, l'entreprise entretient des relations étroites avec plusieurs parties prenantes, telles que les clients, les fournisseurs, les collectivités territoriales et les employés. Longtemps, ces relations ont été appréhendées essentiellement sous l'angle économique et juridique. Cependant, l'évolution de l'environnement économique, social et institutionnel a progressivement conduit à l'émergence d'une nouvelle forme de responsabilité : la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Concept à la fois ancien et d'actualité, la RSE a évolué au cours du temps et dans l'espace. Elle souffre aujourd'hui d'une absence d'unanimité des chercheurs autour de sa définition et de ses applications. Elle appelle, selon un certain nombre d'auteurs, à s'interroger d'une part sur la signification des mots qui la composent et, d'autre part, à réfléchir aux frontières qui la lient ou l'éloignent d'autres notions telles que l'éthique, la morale, la déontologie, la citoyenneté d'entreprise et les engagements responsables.¹

Bien que les premières réflexions relatives à la responsabilité de l'entreprise remontent au XIX^e siècle, c'est en 1953 que le concept de RSE connaît une véritable reconnaissance scientifique grâce aux travaux de Howard Bowen dans son ouvrage *Social Responsibilities of the Businessman*. Bowen est considéré comme le précurseur de la RSE, en affirmant que l'entrepreneur ne doit pas seulement rechercher le profit, mais aussi agir de manière responsable envers la société. Cette vision est restée marginale pendant plusieurs décennies, l'entreprise étant principalement focalisée sur la performance financière, comme l'a soutenu Milton Friedman (1970), pour qui la seule responsabilité de l'entreprise était la maximisation du profit pour les actionnaires.

Depuis plus d'un demi-siècle, plusieurs chercheurs ont tenté de fournir des définitions du concept de la RSE (Bowen, 1953 ; Davis, 1960 ; McGuire, 1963 ; Jones, 1980 ; Carroll, 1979 ; Wartick & Cochran, 1985 ; Wood, 1991 ; Clarkson, 1995 ; Husted, 2000). Malgré ces multiples travaux, aucun consensus ne se dégage. La revue de la littérature permet de relever que plusieurs définitions sont aujourd'hui attribuées à la RSE. Donner au concept une définition exacte reste un exercice aussi complexe que périlleux. Le seul consensus qui existe,

¹ Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497–505. <https://doi.org/10.5465/amr.1979.4498296>

particulièrement chez les chercheurs, est la reconnaissance de son caractère flou, polysémique et évolutif.

Dans le contexte algérien, la RSE connaît un développement progressif mais significatif depuis l'adoption de la norme ISO 26000 en novembre 2011²

Plusieurs entreprises algériennes, publiques et privées, ont intégré des pratiques socialement responsables, notamment dans le cadre du projet régional RS-MENA. Des initiatives institutionnelles et académiques dynamisent aujourd'hui le domaine, comme le Forum Algérien de la RSE, les Prix RSE Algeria Awards, ainsi que les colloques et les manifestations scientifiques autour de ces thèmes qui sont organisés par plusieurs institutions.

Le secteur agroalimentaire n'est pas en reste : les entreprises y sont de plus en plus appelées à concilier performance économique, responsabilité sociale et préservation de l'environnement.

Cette recherche s'inscrit dans ce contexte. Elle vise à analyser les engagements responsables des entreprises à travers le cas de l'entreprise OVITALE dans le secteur agroalimentaire algérien. Plus précisément, elle cherche à répondre à la question de recherche suivante : « **Quels sont les engagements responsables adoptés par l'entreprise OVITALE dans le cadre de sa démarche RSE ?** » Pour guider cette étude, deux hypothèses ont été formulées :

Hypothèse 1 : L'entreprise OVITALE adopte principalement des engagements responsables orientés vers la dimension sociale de la RSE, notamment à travers l'amélioration des conditions de travail, le respect des règles d'hygiène et de sécurité ainsi que la gestion des ressources humaines.

Hypothèse 2 : Les engagements RSE de l'entreprise OVITALE sont essentiellement appliqués de manière opérationnelle et informelle, sans dispositif structuré de reporting ou d'audit social formalisé, ce qui limite la formalisation et le suivi global de sa démarche responsable.

Pour répondre à la problématique et vérifier les hypothèses, une démarche mixte a été adoptée.

D'abord, une recherche documentaire basée sur l'analyse d'ouvrages, d'articles scientifiques, de thèses et de ressources électroniques a permis d'établir le cadre théorique. Ensuite, une étude de terrain a été réalisée au sein de l'entreprise OVITAL à travers un entretien, l'analyse de documents internes, l'exploitation de données statistiques et une enquête par questionnaire.

² Belmedjahed, M. (2022). La Responsabilité Sociétale des Entreprises en Algérie : Enjeux et perspectives. Éditions Universitaires Algériennes. P12

La recherche est organisée en trois chapitres. Le premier présente le cadre théorique de la RSE, son évolution et ses fondements. Le deuxième analyse les pratiques et les dimensions de la RSE (économique, sociale et environnementale) ainsi que les indicateurs d'évaluation. Le troisième est consacré à l'étude de cas de l'entreprise OVITALE, avec la présentation de l'entreprise, la méthodologie empirique et l'analyse des résultats.

L'objectif général de cette recherche est d'analyser les engagements responsables des entreprises dans le cadre de la RSE et leur intégration dans la stratégie organisationnelle, tout en mettant en évidence les bénéfices de ces pratiques (amélioration de l'image, confiance des parties prenantes et contribution au développement durable) dans le contexte algérien.

Chapitre 1

cadre théorique et conceptuel de RSE

Introduction :

La RSE est l'affaire de tous, et la participation de tous est nécessaire pour préserver les valeurs environnementales, sociales et économiques. Les entreprises ont un rôle important à jouer dans la préservation de ces valeurs par la mise en place de programmes de responsabilité sociales des entreprises et par son intégration à toutes les pratiques de l'entreprise en générale et à la stratégie globale en particulier.

Section 1 : généralité sur la RSE

1- le concept RSE

La responsabilité social des entreprises est définie comme : « La 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 et est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. »³

La recherche sur la RSE est en plein essor, et chaque époque a apporté une perspective distincte sur ce concept. Voici les principales définitions de la RSE depuis les années 1960, regroupées dans le tableau suivant :

Tableau 01 : quelque définition du concept RSE

auteurs	Définitions
Davis, 1960	La RSE renvoie aux « décisions et actions prises pour des raisons qui dépassent l'intérêt économique ou technique de la firme. » ⁴
Jones, 1980	« L'idée selon laquelle les entreprises, par-delà les Prescriptions légales ou contractuelles, ont une obligation Envers les acteurs sociétaux. » ⁵
Livre vert de l'UE (2001)	« Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables mais aussi aller au-

³ ISO.org,2024

⁴ Taoukif. F-Z., « Analyse perceptuelle des déterminants de l'engagement sociétal des entreprises Marocaines labellisées RSE », Thèse de doctorat, Université du sud Toulon-Var, France, 17 Décembre 2014, P.33.

⁵ Dinia, J. Chakor, A. (2018). La responsabilité sociétale de l'entreprise : Différentes approches conceptuelles. Européen Scientific journal, 14(10), 165-185

	delà et investir davantage dans le capital humain, l'environnement et les Relations avec les parties prenantes ». ⁶
Carroll (1979)	« 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 » ⁷
Igalens. J (2002)	« La RSE est une intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises, à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes internes et externes (actionnaires, personnels, clients, fournisseurs, partenaires) et cela afin de satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables et investir dans le capital humain et l'environnement. » ⁸

Source : DUBOUCHET Véronique, PONCON YEAL (la responsabilité sociale des entreprises, élément incontournable du développement de l'entreprise et de ses ressources humaines), 2004, p 8-9

Les différentes définitions de la RSE mettent en évidence le fait que les entreprises ont des responsabilités qui vont au-delà de leurs intérêts économiques, incluant des engagements envers La société, l'environnement et les parties prenantes. Cela englobe des actions volontaires pour répondre aux attentes économiques, légales, éthiques et discrétionnaires de la société, tout en investissant dans le capital humain et l'environnement.

2-Les fondements théoriques de la RSE

Depuis l'apparition de l'ouvrage de BOWEN H. en 1953, la RSE a fait l'objet de nombreux développements théoriques. Les fondements théoriques de la RSE s'inscrivent dans deux visions opposés, la première est fondée sur les principes de l'individualisme méthodologique prônant la maximisation du profit et le deuxième holiste respectant les valeurs de la société et intégrant toutes les PP de l'entreprise. ⁹ Dans cet ordre d'idées, nous présentons quatre théories de base réparties sur deux visions :

⁶ Commission européennes (2001)

⁷ Archie CARROLL, 4 octobre 1979, p500

⁸ Igalens J et autre, 2002, p15

⁹ IGALENS Jacques, GOND Jean-Pascal, La Responsabilité Sociale de l'Entreprise, Presses Universitaires de France (PUF), Paris, 2012.

1. La théorie néo-classique, la théorie de la dépendance à l'égard des ressources (RBV) qui s'inscrivent dans la vision de l'individualisme méthodologique prônant la maximisation du profit
2. La théorie des PP et la théorie néo-institutionnelle (TNI) qui s'inscrivent dans la vision holiste qui respecte les valeurs de la société et intègre les PP de l'entreprise.

2.1. La Théorie néoclassique

Selon l'approche néo-classique de la RSE, l'entreprise est envisagée comme un nœud de contrat avec diverses PP poursuivant chacune ses propres objectifs. De plus, elle considère que l'efficacité du marché assure la meilleure allocation des ressources s'il se révèle inefficace, il revient à l'État de corriger les conséquences de ces dysfonctionnements.¹⁰ Dans cette perspective, l'entreprise n'est assignée que deux types de responsabilité seulement, la responsabilité économique et la responsabilité juridique.

Cette position hostile à la RSE a été affirmée par FRIEDMAN M. (1962) qui estime que « Rien n'est plus dangereux pour les fondements de notre société que l'idée d'une responsabilité sociale des entreprises autre que de générer un profit maximum pour leurs actionnaires »¹¹

Dans un article publié dans le New York Time Magazine, FRIEDMAN M. (1970) a réitéré sa position et considère que la responsabilité sociale de l'entreprise est l'utilisation de ses ressources dans le but d'améliorer la rentabilité pour les actionnaires et les propriétaires de l'entreprise. Toute autre perception du rôle de l'entreprise est jugée subversive car elle peut influencer négativement sa performance financière en raison des coûts générés par l'investissement dans la RSE.

Selon cette perspective, la décision de prendre en compte les objectifs sociaux n'est tolérée que si l'existence d'une corrélation positive entre performance financière et performance sociale n'est démontrée.

¹⁰ PESTRE F., la responsabilité sociale des entreprises multinationales stratégies et mise en œuvre, Harmattan, 2013, Paris, p29.

¹¹ NABTI A. Développement Economique et Intérêt Environnemental L'engagement social et environnemental De la SONATRACH, Recherches économiques et managériale – N° 14–Décembre 2013, p31

2.2. La théorie des PP (stakeholder's theory)

Le but principal de la conception de RSE est l'existence de la confiance entre l'entreprise et ses stakeholders. Il est très important que l'entreprise soit capable d'identifier et de définir les besoins et les attentes des stakeholders sur la base d'un dialogue ouvert avec eux.

Plusieurs auteurs ont présenté une définition du terme PP. Dans ce qui suit, on va passer en revue les définitions proposées par FREEMAN R. E. (1984), HILL C.W et JONES T.M (1992) et CLARKSON M. B. (1995)

Selon FREEMAN R. E. (1984), « Une partie prenante est un individu ou un groupe d'individus qui peut affecter ou être affecté par la réalisation des objectifs organisationnels. ¹²» Pour HILL C.W et JONES T.M (1992), les PP sont « des participants possédant un droit légitime sur l'entreprise. »¹³

Alors que pour, CLARKSON M.B. (1995), les PP sont « des personnes ou groupes qui encourent un risque en ayant investi une forme de capital humain ou financier dans une firme.»¹⁴

Il existe plusieurs typologies des PP. En effet, CARROLL A.B. (1989), CLARKSON M et MITCHEL R.K et AGLE B.R. (1997) ont proposé différentes typologies des PP.

Ainsi, CARROLL A.B. (1989) distingue deux types de PP ; primaires et secondaires

- Pour les PP primaires, ce sont des acteurs entretenant une relation directe avec l'entreprise par leur engagement dans le processus économique. Ils sont déterminés contractuellement. Il s'agit des actionnaires, des salariés, des clients et des fournisseurs ;
- Quant aux PP secondaires, elles représentent les acteurs qui se situent autour de l'entreprise. Ils ont un contrat implicite ou indirect avec la firme. Par exemple : les ONG, les gouvernements, les médias, les associations, etc.

CLARKSON M. B. a établi une typologie à deux catégories de parties prenantes, à savoir les PP volontaires et les PP involontaires.

- La première catégorie représente les PP volontaires englobant les acteurs qui acceptent d'être exposé à un risque dans la mesure où ils ont investi une forme du capital humain ou financier dans l'entreprise ;

¹² MERCIER S., L'éthique dans les entreprises, Paris, La Découverte, 2004, p. 10

¹³ CAPRON M. et QUAIREL-LANOIZELEE F., la responsabilité sociale d'entreprise, La Découverte, Paris, 2007, p36.

¹⁴ (Idem)

Alors que, la deuxième catégorie incarne les PP involontaires qui subissent le risque du fait des activités de l'entreprise sans avoir noué un lien contractuel avec elle.

À leur tour, MITCHEL R.K. et AGLE B.R. et WOOD D.J. (1997) proposent un Classement des PP basé sur trois critères en l'occurrence, le pouvoir, la légitimité et l'urgence. Elles sont réparties comme suit :

-Les PP puissantes (le pouvoir) : elles ont un pouvoir sur les décisions organisationnelles en raison des ressources qu'elles contrôlent ;

-Les PP légitimes (la légitimité) : elles disposent d'une acceptation et d'une reconnaissance sociales ;

-Et les PP urgentes (l'urgence) : elles sont déterminées selon le degré de l'attention qu'elles requièrent l'organisation

L'intersection entre ces trois critères précèdent donne lieu à sept types de PP selon que ces derniers possèdent un, deux ou la totalité des éléments : les PP disposant uniquement d'un seul critère sont appelées « PP latentes », les PP disposant de deux critères sont appelées « PP en attentes » et les PP disposant des trois critères sont appelées « PP qui font autorité ».

2.2.1- Les dimensions possibles de la théorie des PP :

Il existe trois dimensions possibles de la théorie des PP normative, descriptive et instrumentale.

- **La perspective normative** : Elle « vise à clarifier les raisons pour lesquelles les demandes de groupes qui ne sont pas nécessairement en relation contractuelle explicite avec les entreprises peuvent être légitimes et doivent donc être prises en compte. »¹⁵

-**La perspective descriptive** : Elle « s'efforce de démontrer la pertinence empirique de ce cadre d'analyse en soulignant que les managers et dirigeants tendent à penser leur activité comme la gestion de multiples relations avec des groupes internes et externes. »¹⁶

¹⁵ GOND J.P et IGALENS J., la responsabilité sociale de l'entreprise, puf, 2011, p39 (J)

¹⁶ (Ibid.)

-**La perspective instrumentale** : Elle « s'attache à étudier les conséquences économiques et financières de la gestion des parties prenantes et à répondre à la question suivante : dans quelle mesure la prise en compte des demandes de parties prenantes plus ou moins distantes d'une organisation contribue-t-elle à améliorer sa performance ? »¹⁷

-Les approches normative, descriptive et instrumentale de la théorie des PP offrent deux types de représentations de la RSE : « une vision orientée éthique » et « une vision orientée business. »¹⁸

Ainsi, la perspective normative s'inscrit dans la vision « orientée éthique » de la RSE. Cette vision dépasse la conception actionnariale et économique de l'entreprise. Ainsi, l'entreprise doit reconnaître la légitimité des droits des différentes PP autres que les actionnaires et les intégrer de manière équitable dans sa gouvernance. Les perspectives descriptive et instrumentale s'inscrivent dans la vision « orientée business » de la RSE qui consiste à mettre l'accent sur l'importance de la prise en considération des attentes et intérêts des PP dans la performance économique et financière de l'entreprise et de ses actionnaires. Cette vision tente également, de décrire la nature des relations entre l'entreprise et ses PP et le comportement adapté à chaque catégorie.

2. 3. La théorie de la dépendance à l'égard des ressources (RBV)

La théorie RBV tire ses origines des travaux de PENROSE E. (1959) qui appréhende la notion de ressource comme un patrimoine actif que détient l'entreprise et qui une fois maîtrisé peut lui permettre d'optimiser sa performance¹⁹. Ces ressources peuvent être tangibles (physiques, financières et humaines) et intangibles (connaissances, compétences, technologiques, marketing, organisationnelles et managériales).

Par la suite, la RBV a été formulée par WERNEFELT B. (1984) puis enrichie et approfondie par d'autres contributions dont celle de PARAHALD C.K et HAMEL G. (1990), BARNEY J. (1991), PETERAF M. (1993), etc. cette théorie met l'accent sur la relation entre les ressources, l'avantage concurrentiel et la performance de l'entreprise. Ainsi, les entreprises

¹⁷ (Idem)

¹⁸ CAPRON M. et QUAIREL-LANOIZELEE F, op. cit., p37.

¹⁹ HERAUT-ZÉRIGUI M., RSE : la contribution des ONG à la performance globale des entreprises Responsables, thèse de doctorat, Université Paul-Valéry – Montpellier 3, 2017, p76.

sont appelées à s'engager dans des pratiques RSE si elles lui permettront d'acquérir un avantage concurrentiel.²⁰

Plusieurs chercheurs ont tenté d'analyser le lien entre la RSE et la RBV. Les études réalisées ont porté un intérêt particulier à l'analyse de la relation entre la responsabilité environnementale de l'entreprise et sa performance économique.

Dans cette optique, HART S.L. (1995) mobilise la théorie des ressources et compétences en intégrant les opportunités et les menaces relatives à l'environnement naturel afin de mettre en évidence la relation entre la performance environnementale et la performance économique. Pour cela, il fait appel à la notion de compétences naturelles qu'il répartit en cinq catégories à savoir, environnementales, conventionnelles, humaines, organisationnelles, processuelles, et de planification.²¹

Ainsi, le développement de ces différentes compétences permet à l'entreprise d'améliorer sa performance et de développer un avantage concurrentiel. En effet, elles représentent un levier pour une stratégie de différenciation. Elles permettent également, d'améliorer sa relation avec les acteurs externes, tels que les investisseurs, les clients, les fournisseurs et le public, en véhiculant une image positive d'elle.

2.4. Les théories néo-institutionnelles (TNI)

La TNI est apparue au milieu des années 1970. Elle est composée de courants distincts dans des domaines de l'économie, la sociologie ou la science politique. Ses origines remontent aux premiers travaux de SELZNICK P. (1949) sur le processus d'institutionnalisation de l'entreprise.²²

La TNI nous amène cependant à analyser la RSE à travers non seulement le prisme de la normativité mais aussi celui de la légitimité de ses pratiques en tant que réponses institutionnelles aux contraintes de l'environnement. Dans cette perspective, MENARD (2003) souligne que l'analyse économique néo-institutionnelle repose sur deux concepts clés, son environnement institutionnel et les arrangements institutionnels.

²⁰ Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2006). Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspectives. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 111-132.

²¹ Russo, M. V., & Fouts, P. A. (1997). A Resource-Based Perspective on Corporate Environmental Performance and Profitability. *Academy of Management Journal*, 40(3), 534-559.

²² Mestari, S. (2022). La responsabilité sociale des entreprises (RSE) : une analyse de la légitimité institutionnelle. [Mémoire de maîtrise, Université de Montréal].

L'environnement institutionnel fait référence aux règles du jeu, règles politiques sociales ou légales édictées par le cadre institutionnel ; alors que les arrangements institutionnels renvoient aux modes organisationnels développés par les acteurs dans le cadre des règles données²³

3.dveloppement durable et RSE :

3.1. Le développement durable :

Le DD est défini lors du troisième sommet de la Terre à Rio par Brundtland en 1987, comme : « un développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins. »

Dans son rapport intitulé « Notre avenir à tous », la commission mondiale sur l'environnement et le développement (CMED) ou Commission Brundtland, définissait le développement durable comme : « Un processus de changement dans lequel l'exploitation des ressources, la direction des investissements et l'orientation du développement technique et des changements institutionnels sont tous compatibles et permettent de satisfaire les besoins et les aspirations de la génération d'aujourd'hui sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs ». ²⁴

Depuis plusieurs décennies, les rencontres internationales abordent les questions environnementales en mettant en avant l'impact négatif de l'exploitation irrationnelle des ressources naturelles sur la croissance économique.

3.2- le développement durable et la RSE :

Le développement durable (DD) la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) sont étroit et logique. En mettant en œuvre une approche RSE, une entreprise contribue directement aux objectifs globaux du DD. La RSE consiste à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans les activités de l'entreprise, ce qui correspond aux trois piliers du DD : croissance économique, développement social et réduction de l'impact environnemental des activités. La RSE permet aux entreprises de prendre en charge les aspects environnementaux et sociaux, tout en tenant compte des préoccupations économiques et financières. Cette intégration du développement durable permet non seulement à l'entreprise d'améliorer son ren-

²³ M. Capron et F. Quairel-Lanoizelée, 2007, p.33. ⁴² CMED, 1987

²⁴ CMED, 1987

dement et sa survie, mais contribue également au bien-être social. En adoptant une telle approche, les entreprises peuvent améliorer leur performance globale, renforcer leur réputation et leur crédibilité auprès des parties prenantes, et contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable. En somme, la RSE est un outil essentiel pour les entreprises qui souhaitent contribuer à la durabilité et à la performance à long terme, en adéquation avec les principes du développement durable.

4-Contexte RSE en Algérie

À l'instar des pays émergents, l'Algérie a enregistré l'évolution de son tissu industriel avec la transition vers l'économie de marché suite aux réformes des années 1990.

Dans ce contexte, la RSE en Algérie se manifeste essentiellement, par la mise en place d'un cadre légal et juridique régissant l'activité économique garantissant de ce fait, le respect des dimensions sociales et environnementales. En effet, Plusieurs lois et réglementations ont été promulguées afin d'organiser les relations de travail, de promouvoir le respect des droits de l'homme, de protéger l'environnement, etc.

L'engagement de l'Algérie en faveur du développement durable a conduit les entreprises publiques et privées à adopter des pratiques de rationalisation et de management environnemental. Cette orientation se traduit également par la volonté des pouvoirs publics de promouvoir la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). À cet effet, l'Algérie a participé au projet « Responsabilité Sociétale pour la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (RSMENA) », lancé en 2011 dans le cadre de l'ISO 26000, visant à intégrer les principes de la RSE dans les stratégies de développement durable de la région MENA, avec l'appui de l'Organisme National de Normalisation (ONN).

Par ailleurs, un accord a été signé entre l'Institut Algérien de la Gouvernance d'Entreprise Hawkama El Djazaïr et l'Observatoire de la RSE (ORSE) en France pour la création de la plateforme « RSE Algérie », destinée à promouvoir la RSE auprès des entreprises algériennes et françaises implantées en Algérie.²⁵

Plusieurs entreprises algériennes se sont engagées progressivement dans des démarches de responsabilité sociétale, notamment à travers l'adoption de normes internationales telles que l'ISO 26000 et la participation à des projets liés à la RSE. Parmi ces entreprises, on peut citer NCA – Rouïba, Condor, Algérie Télécom, le groupe SAIDAL, SOCOTHYD et CEVITAL SPA.

Section 2 : Les caractéristiques et les principes de la RSE

²⁵ (Protocoles d'accord franco-algériens Protocoles d'accord franco-algériens)

1. Les caractéristiques de la RSE :

1.1- -Une démarche volontaire :

La notion de volontariat est essentielle dans l'approche de la RSE, car la responsabilité correspond à un choix librement assumé, en dehors de toute obligation²⁶

1.2- L'affaire de tous les partenaires :

L'entreprise ne fait donc preuve d'une véritable responsabilité sociale et environnementale qu'en débordant du cadre de la loi et parfois en anticipant son évolution. Il s'agit donc de décisions prises de manière unilatérale et transmises, de haut en bas, par la voie hiérarchique.²⁷

La démarche RSE est souvent lancée par le dirigeant, mais pour être vraiment efficace, elle doit être adoptée par tout le personnel. Chaque salarié doit pouvoir participer et jouer un rôle dans cette démarche.

1.3-L'éthique attitude :

L'éthique représente l'ensemble des valeurs et des principes qui guident les comportements et les décisions d'une personne ou d'une organisation. Dans l'entreprise, elle se manifeste à travers des choix réalisés dans le respect de l'intérêt général et des valeurs morales.

1.4 - Le respect de l'environnement :

La mise en place d'une politique « externe » de la RSE, est par définition un acte volontaire de l'entreprise, elle répond à des attentes exprimées par la population de façon diffuse ou organisée.

1.5 -La responsabilité sociale :

²⁶ Boidin, B., Postel, N. & Rousseau, S. (dir.) (2009), La responsabilité sociale des entreprises : une perspective institutionnaliste, Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve-d'Ascq, 199 p.

²⁷ CAPRON M. et QUAIREL-LANOIZELÉE F. (2016), La responsabilité sociale d'entreprise, Éditions La Découverte, Collection Repères, Paris.

Le social traite des rapports entre les individus, les groupes dans la société, leurs conditions économiques, psychologiques et aussi l'amélioration de leurs conditions de vie et en particulier des conditions matérielles.

1.6- L'engagement humanitaire :

Certaines grandes entreprises vont jusqu'à s'engager dans une démarche de soutien aux populations qui vivent dans la précarité, aux pays émergents ou dans le cas de conflits géopolitiques ou lorsque surviennent des catastrophes naturelles.

À travers des dons de matériel ou de denrées, de la formation professionnelle, du parrainage ou de la transmission de technologies, et organisent cette démarche dans le cadre de leur stratégie globale, véhiculent une image positive à travers ce type d'actions et vont même parfois jusqu'à encourager leurs collaborateurs à s'y engager personnellement.²⁸

2-Les principes de la RSE :

Le guide ISO 26000 a pour objectif de définir, clarifier et uniformiser la RSE au niveau international ; les organisations volontaires pourront s'appuyer sur ce document de référence Afin de s'engager dans une démarche socialement responsable..²⁹

Ainsi , selon ISO 26000 , la RSE s'appuie sur sept principes fondamentaux qui guident les entreprises dans leur démarche.

2.1. La Redevabilité de l'organisation à l'égard de la Société :

Ce principe consiste à :

- Répondre de ses impacts sur la société, l'économie et l'environnement.
- Accepter un examen approprié et le devoir de réponse correspondant.
- Pouvoir répondre des intérêts des mandants de l'organisation
- Pouvoir répondre du respect de la législation et de la réglementation vis-à-vis des autorités.

²⁸ ISO 26000, Les 7 principes de la RSE, Disponible sur : <https://anthea-conseils.com/principes/>.

²⁹ Iso 26000

La redevabilité englobe également le fait d'assumer une pratique fautive, de prendre les mesures appropriées pour y remédier et de mener les actions permettant d'éviter qu'elle ne se reproduise..

2.2- La Transparence :

La transparence est l'un des principes fondamentaux de la RSE,

Il s'agit :

- D'assurer la transparence des décisions prises et des activités réalisées lorsque celles-ci ont une incidence sur la société et l'environnement
- De diffuser de manière claire, juste et exhaustive et à un degré raisonnable et suffisant, les politiques, décisions et activités réalisées, de même que leurs effets connus et probables sur la société et l'environnement
- De rendre disponibles, accessibles, compréhensibles les informations pour ceux qui sont ou peuvent être touchés de diverses manières par l'organisation ;
- De présenter les informations 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.³⁰

Le principe de la transparence ne nécessite pas de rendre publiques des informations exclusives et il n'entraîne pas la mise à disposition d'informations confidentielles ou qui contreviendraient à des obligations juridiques, commerciales ou touchant à la sécurité ou à la vie privée.

2.3. Comportement éthique :

Il consiste à adopter « un comportement fondé sur les valeurs de l'honnêteté, de l'équité et de l'intégrité. Ces valeurs impliquent que l'on se préoccupe d'autrui, des animaux et de l'environnement et que l'on s'engage à traiter l'impact de ses décisions et activités sur les intérêts des parties prenantes ». Ainsi, une organisation doit favoriser activement d'un comportement éthique :

- En adoptant et en appliquant les standards de comportement éthique reconnus à l'échelle internationale dans le cadre des travaux de recherche impliquant des sujets humains

³⁰ Idem

- En établissant et en entretenant des mécanismes de surveillance et des contrôles pour mettre en place un comportement éthique, le vérifier et le soutenir.

2.4 -Reconnaissance de l'intérêt des parties prenantes :

Il s'agit de reconnaître et prendre en considération les intérêts de ses parties prenantes et y répondre. Bien que les objectifs de l'organisation puissent se limiter aux intérêts de ses propriétaires, membres, clients ou mandataires sociaux, d'autres individus ou groupes peuvent également avoir des droits et exprimer des demandes ou des intérêts spécifiques qu'il convient de prendre en compte. Il s'agit donc :

-D'identifier ses parties prenantes -D'identifier et tenir pleinement compte des intérêts et des droits de ses parties prenantes accordés par la législation et réponde aux préoccupations que celles-ci expriment -De reconnaître que certaines parties prenantes peuvent avoir une influence significative sur les activités de l'organisation.

2.5- Respect de la légalité :

Cela implique :

- D'accepter que le respect du principe de légalité soit obligatoire ;
- De considérer qu'aucun individu ou organisation n'est au-dessus des lois, et d'autre part y compris les Pouvoirs publics

Le principe de légalité est en opposition avec l'exercice arbitraire du pouvoir. Il sous-entend généralement que les lois et la réglementation sont écrits, diffusés publiquement et appliqués de manière équitable conformément à des procédures établies

- De se conformer à toutes les législations et réglementations en vigueur ;
- De prendre des mesures pour prendre connaissance des lois et réglementations en vigueur, pour informer ceux qui de l'organisation qu'ils sont tenus d'observer et de mettre en œuvre les mesures en question ;
- De se conformer aux obligations légales dans toutes les juridictions d'intervention, même si ces lois et réglementations ne sont pas appliquées de manière adéquate

2.6- Respect des normes internationales de comportement :

Il s'agit de prendre en compte, notamment lorsque la loi du pays ne précise pas de cadre de s'appuyer sur des référentiels internationaux. A titre d'exemple, l'OIT, dotée d'une structure

tripartite composée des représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements élabore des politiques et des outils nécessaires pour l'accès à un travail décent. D'autres organismes internationaux publient des normes internationales de comportement. A titre d'exemple : – l'ONU– la Communauté Européenne– l'OCDE

2.7- Respect des droits de l'homme :

Ce principe implique de :

- Respecter les droits de l'Homme et reconnaître à la fois leur importance et leur Universalité.
- Respecter et, chaque fois que possible, promouvoir les droits énoncés dans la Déclaration internationale des droits de l'Homme ;
- Accepter l'universalité de ces droits, c'est-à-dire le fait qu'ils soient applicables de manière indivisible dans tous les pays, toutes les cultures et situations ;
- Prendre des mesures pour respecter les droits de l'Homme, et dans les cas où ceux-ci ne sont pas protégés, éviter de tirer avantage de ces situations ;
- Accepter le principe de prendre en compte les normes internationales de comportement dans les cas où la législation ou sa mise en application n'assure aucune protection adéquate des droits de l'Homme.

Conclusion

En conclusion, ce premier chapitre a permis de mieux comprendre le concept de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) à travers ses différentes approches théoriques et son évolution au fil du temps. Il a montré que la RSE ne se limite plus uniquement à la recherche du profit, mais qu'elle intègre également des dimensions sociales, environnementales et éthiques dans la gestion de l'entreprise. Ce chapitre a également mis en évidence le lien étroit entre la RSE et le développement durable, ainsi que l'importance des principes tels que la transparence, le respect des parties prenantes, l'éthique et la protection de l'environnement. De plus, les différentes théories étudiées ont permis de mieux expliquer les motivations qui poussent les entreprises à adopter des pratiques responsables.

Ainsi, la RSE apparaît aujourd'hui comme un élément essentiel pour assurer un équilibre entre performance économique et responsabilité sociétale. Ce cadre théorique servira de base pour analyser, dans le chapitre suivant, la relation entre les pratiques de la RSE et la performance de l'entreprise.

Chapitre 02

les pratique de la RSE et la performance de l'entreprise

Introduction :

La performance est la capacité d'une entreprise à atteindre ses objectifs avec efficacité et efficience. La démarche de performance vise à améliorer les résultats de l'organisation grâce à une bonne gestion des moyens disponibles.

L'objectif de ce chapitre c'est avoir connaitre la relation qu'il y a entre la RSE et la performance, il est structuré en deux section la première porte sur les notions de base de la performance de l'entreprise, la deuxième sur la relation entre la RSE et la performance de l'entreprise.

Section 1 : La notion de base de la performance de l'entreprise

Dans un environnement économique de plus en plus concurrentiel, la performance de l'entreprise constitue un enjeu majeur pour assurer sa pérennité et son développement. Longtemps limitée à sa dimension financière, la notion de performance a évolué pour intégrer des aspects sociaux, organisationnels et environnementaux. Ainsi, il devient essentiel de définir ce concept, d'en présenter les différentes formes ainsi que les indicateurs permettant de l'évaluer, afin de mieux comprendre son lien avec la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).

1- Définition de la performance des entreprises

Bien que le concept de performance soit largement développé dans la littérature, il demeure difficile d'en donner une définition simple du fait de ses multiples dimensions et du fait de la perception de cette notion qui peut changer selon les auteurs.

Selon Lorino (1997, 2001), la performance de l'entreprise est fondée sur le couple valeur-coût, et principalement sur tous ce qui contribue à améliorer ce couple, c'est-à-dire tous ce qui permet de minimiser les coûts des ressources détruites et de maximiser la valeur produite.³¹

Michel Marchesnay (1991) se contente de définir la performance en termes fort simples en affirmant qu'elle correspond au « degré de réalisation du but recherché », C'est une notion focalisée sur un jugement de valeur sur les résultats obtenus (positif ou négatif) et la démarche

³¹ ENNESRAOUI Driss, « La qualité et la performance de l'entreprise », Revue marocaine de recherche en Management et marketing, N°16, 2017, p.444

permettant de l'atteindre. A cet effet, plusieurs concepts voisins se recoupent parfois avec la notion de performance dans plusieurs écrits (efficience, efficacité).³²

Selon Lebas (1995), on parle d'entreprise performante si cette dernière fait mieux que les entreprises concurrentes à moyen terme, sur l'ensemble des aspects définissant la performance.

La performance d'une entreprise peut être également définie comme un rapport entre une production de valeur et une consommation de ressources.³³

2-Logiques d'évaluation de la performance

La performance peut être définie en s'articulant trois sens primaires :

Le résultat d'une action : la mesure de la performance est entendue comme l'évolution ex post des résultats obtenus. La performance ne recouvre pas de jugement de valeur.

Un succès : toute organisation se concentrera sur sa propre vision de la réussite ce qui implique que la performance n'existe pas en soi et qu'elle est distincte d'une entreprise à l'autre voire d'un groupe d'acteurs à un autre au sein de la même entité

Une action : la performance est aussi définie à partir des modes d'obtention du résultat. C'est un processus et non pas un résultat qui apparaît à un moment donné ; elle représente l'action faite de nombreux composants.

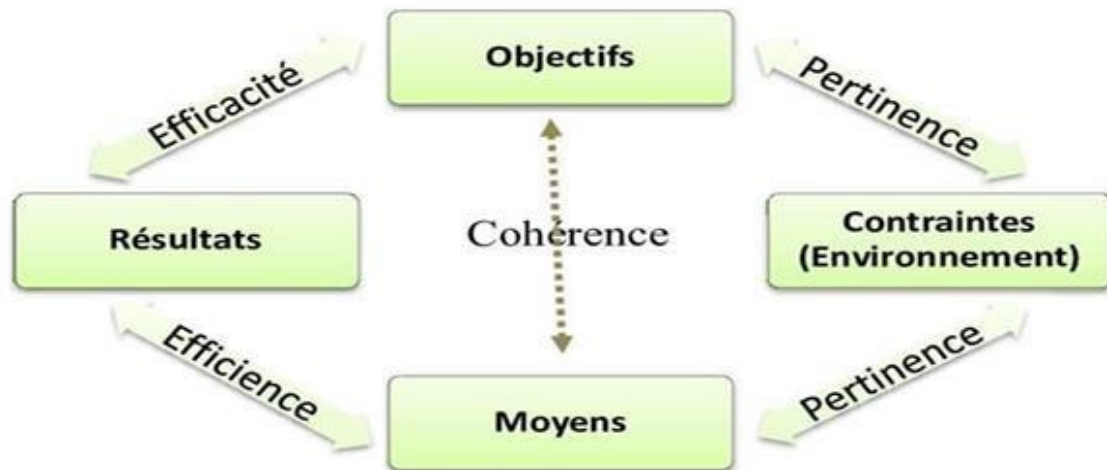
Qu'elle soit définie comme le résultat d'une action, son succès ou bien les modes de son obtention, la performance reste intimement liée aux concepts d'efficacité, d'efficience, de cohérence et de pertinence³⁴

³² Benabdellah, M., & Zaki, S. (2020). La performance de l'entreprise : Vers une approche multidimensionnelle. *Revue Internationale du Chercheur*, 1(4), 456-476.

³³ OUBAL R, op.cit, p.63.

³⁴ SANAË Karim, KOMAT Abdellatif, « performance globale de l'entreprise : Essai de définition et dimensions », Maroc, 2017, P.359

Figure 01 : Logiques d'évaluation de la performance



Source : Sanaâ KARIM, Abdellatif KOMAT, « performance globale de l'entreprise : Essai de définition et dimensions », Maroc, 2017, P.359.

L'efficacité : qui traduit l'aptitude de l'entreprise à atteindre ses objectifs, en rapportant les résultats aux objectifs.

L'efficience : qui met en relation les résultats et les moyens, en rapportant un indicateur de résultats à indicateur de mesure des capitaux employés.

La cohérence : qui traduit l'harmonie des composants de base de l'organisation, en rapportant les objectifs aux moyens.

La pertinence : qui met en relation les objectifs ou les moyens avec les contraintes de l'environnement.³⁵

3- Les dimensions de la performance des entreprises

En générale, la performance revêt trois dimensions essentielles : la performance stratégique, la performance concurrentielle et la performance socio-économique.³⁶

3.1- La performance stratégique : Encore appelée performance à long terme, la performance stratégique est celle qui utilise comme indicateur de mesure un système d'excellence. Les facteurs nécessaires à la réalisation de cette performance sont entre autres : la croissance des

³⁵ , Bellier, S.(2014) « La performance des entreprises et des établissements publics », Soins cadres, p.3

³⁶ Sogbossi Bocco, B. (2010). Perception de la notion de performance par les dirigeants de petites entreprises en Afrique. La Revue des Sciences de Gestion, 241(1), 117-124.

activités, une stratégie bien pensée, une forte motivation des membres de l'organisation, la capacité de l'organisation à créer de la valeur pour ses clients, la qualité du management et du produit, la maîtrise de l'environnement, la prise en compte de la responsabilité sociale de l'entreprise, etc. Il faut noter que ces facteurs de performances permettent de maintenir une certaine distance avec les concurrents et garantir la pérennité de l'entreprise.

3.2- La performance concurrentielle : Elle traduit le succès qui résulte des capacités de l'entreprise à s'approprier les règles du jeu concurrentiel dans son secteur d'activités.

Dans le cadre de cette performance, l'atteinte d'un résultat donné dépend de la nature des systèmes concurrentiels et surtout des modes de compétition, et de l'intensité de la lutte concurrentielle entre les forces en présence. En outre, les entreprises ne peuvent saisir des opportunités de performance que si elles sont capables de détecter les caractéristiques changeantes des systèmes concurrentiels liés à leurs activités, d'anticiper les changements du jeu concurrentiel et d'agir à travers des stratégies concurrentielles plus convenables.

3.3- La performance socio-économique : Elle regroupe la performance organisationnelle, la performance sociale, la performance économique et financière, et la performance commerciale.

3.3.1- La performance organisationnelle : Elle concerne la manière dont l'entreprise est organisée pour atteindre ses objectifs et la façon dont elle parvient à les atteindre. Il s'agit d'une performance portant directement sur l'efficacité de la structure organisationnelle. Les facteurs qui permettent d'apprécier cette efficacité sont : le respect de la structure formelle, les relations entre les composantes de l'organisation, la qualité de la circulation de l'information, la flexibilité de la structure et l'influence du pouvoir du dirigeant.

3.3.2- La performance sociale : Elle concerne l'état des relations sociales ou humaines dans l'entreprise et traduit la capacité d'attention de l'entreprise au domaine social. Cette performance est un facteur déterminant du bon fonctionnement des organisations, elle est mesurée par la nature des relations sociales qui réponde dans l'organisation, l'importance des conflits et des crises sociales, le niveau de satisfaction des salariés, le turne over qui est un indicateur de la fidélisation des salariés, l'absentéisme et les retards au travail, le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, le fonctionnement des groupes de travail, la participation aux décisions et le niveau de compétences des salariés.

3.3.3- La performance économique et financière : Elle peut être définie comme la survie de l'entreprise ou sa capacité à atteindre ses objectifs. Cette performance est mesurée par des

indicateurs quantitatifs tels que, la rentabilité des investissements et des ventes, la maîtrise des coûts, la profitabilité, la productivité, le rendement des actifs, etc. Cet aspect économique et financier de la performance est resté pendant longtemps, la référence en matière de performance et d'évaluation d'entreprise. Même si elle facilite une lecture simple du pilotage de l'entreprise, cette dimension économique et financière à elle seule, n'assure plus aujourd'hui la compétitivité de l'entreprise.

3.3.4- La performance commerciale : Encore appelée performance marketing, elle est liée à la satisfaction des clients de l'entreprise. Une telle satisfaction doit être une préoccupation permanente des dirigeants du fait qu'elle constitue un facteur de profits et de stabilité financière de l'entreprise. Cette performance peut être mesurée par des critères quantitatifs tels que, la part de marché, le profit, le chiffre d'affaires ; Mais aussi par des critères qualitatifs tels que, la capacité à innover dans le produit, la satisfaction et la fidélisation des clients et la réputation de l'entreprise.³⁷

Section 2 : La relation entre la RSE et la performance de l'entreprise

La relation entre la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et la performance de l'entreprise a fait l'objet de nombreux travaux de recherche. Aujourd'hui, la majorité des études s'accorde à reconnaître l'existence d'un lien positif entre ces deux concepts. En effet, l'intégration des pratiques responsables permet aux entreprises d'améliorer non seulement leurs résultats économiques, mais aussi leur performance sociale et environnementale.

1. La définition de la performance globale

La performance globale c'est une performance qui représente la contribution de l'entreprise aux objectifs de développement durable, et s'inscrit dans le contrôle de la RSE, et implique, en théorie, l'intégration et l'équilibre entre les objectifs économiques, environnementaux et sociaux.³⁸

³⁷ ENNESRAOUI D, op.cit, p.44

³⁸ MOKHTAR Badji-, « La performance de l'entreprise : concepts et indicateurs de mesure entreprise performance : concepts and measurement indicators », Revue d'études et de recherche sociale, Vol 10 N°03,2022, p.263.

Plusieurs définitions ont été apportées au concept de la performance globale, nous en citerons quelques-unes dans le tableau ci-après :

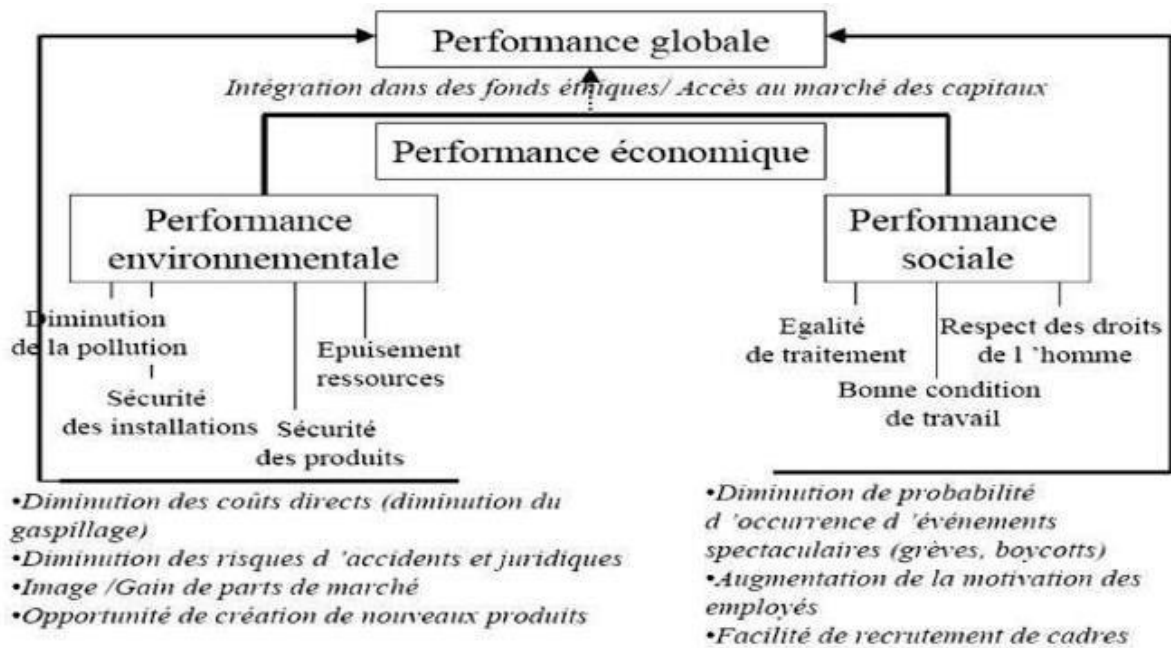
Tableau 02 : Quelques définitions de la performance globale

Auteurs	Définition de la performance globale
Reynaud, 2003	« L'agrégation des performances économiques, sociales et environnementales »
Germain et Trébucq, 2004	« La réunion de la performance financière, de la performance sociale et de la performance sociétale »
Capron et Quairel, 2005	Un outil « pour évaluer la mise en œuvre par l'entreprise des stratégies annoncées de développement durable »
Quairel, 2006	« La contribution de l'entreprise aux objectifs de développement durable. Elle S'inscrit dans le contrôle de la RSE. Elle suppose une multiplication des domaines de contrôle et un élargissement de leur périmètre. Elle implique, en théorie, l'intégration et l'équilibre entre les objectifs économiques, environnementaux et sociaux. »
Baret, 2006	« L'agrégation des performances économiques, sociales et environnementales »

Source : OUBAL Redouane, « Mesure de la performance globale dans une entreprise socialement responsable :

une synthèse de la littérature », 2022, p.66.

Figure 02 : Processus de performance globale



Source : Hakmaoui Ilham, M. Loukili abdelatif, « la dynamique des systèmes de pilotage de la performance globale entre dissociation et intégration : étude comparative, p2.

Dans ce sens, la RSE apparait comme un outil stratégique qui contribue à améliorer la performance globale en intégrant ces différentes dimensions dans le processus décisionnel de l'entreprise

Ces différentes définitions de la performance globale mettent en évidence l'évolution des critères d'évaluation de l'entreprise. Désormais, la performance ne repose plus uniquement sur des indicateurs financiers, mais intègre également des dimensions sociales et environnementales permettant d'apprécier la contribution de l'entreprise au développement durable.

2. La RSE comme levier de performance globale

La RSE repose sur l'intégration des dimensions sociale, environnementale et économique dans la gestion de l'entreprise. Cette intégration permet de passer d'une vision traditionnelle de la performance, centrée uniquement sur la rentabilité, à une vision plus large appelée performance globale.³⁹

³⁹ IAE Lyon Junior Conseil. (2025, 23 janvier). RSE et performance globale : comment allier sens et croissance

3.L'impact de la RSE sur la performance économique

L'intégration des pratiques de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) exerce une influence significative sur la performance économique de l'entreprise. En effet, une entreprise engagée dans une démarche responsable bénéficie d'un ensemble d'avantages compétitifs qui contribuent à l'amélioration de ses résultats financiers.

Tout d'abord, la RSE permet de renforcer l'image et la réputation de l'entreprise auprès de ses différentes parties prenantes, notamment les clients, les partenaires et les investisseurs. Une entreprise perçue comme responsable inspire davantage confiance, ce qui peut favoriser la fidélisation de la clientèle et attirer de nouveaux marchés cette amélioration de l'image de marque constitue ainsi un levier important de compétitivité. La mise en œuvre de pratiques responsables contribue à une meilleure gestion des ressources. En adoptant des politiques environnementales, telles que la réduction des déchets ou l'optimisation de la consommation d'énergie, l'entreprise peut diminuer ses coûts de production. De même, une gestion efficace des ressources humaines, basée sur la motivation et le bien-être des salariés, permet d'augmenter la productivité et de réduire les coûts liés à l'absentéisme ou au turnover.⁴⁰

L'intégration de la RSE dans la stratégie de l'entreprise représente aujourd'hui un véritable levier de compétitivité. En améliorant son image, en renforçant la confiance des parties prenantes et en optimisant la gestion de ses ressources, l'entreprise peut améliorer durablement sa performance économique. Ainsi, la RSE apparaît non seulement comme une responsabilité sociétale, mais également comme un investissement stratégique créateur de valeur.

4.l'impact de la RSE sur la performance sociale

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) constitue un levier important de la performance sociale en plaçant le capital humain au cœur de la stratégie organisationnelle.

À travers des pratiques fondées sur le respect des droits des salariés, l'équité, la sécurité et le dialogue social, elle favorise un environnement de travail propice au bien-être et à la satisfaction des employés. Cette démarche renforce leur sentiment d'appartenance, leur motivation et leur engagement envers l'entreprise, tout en améliorant la coopération et la cohésion au sein des équipes.

⁴⁰ TAMANI Dyhia, SAIDJ safia « intégration de la RSE dans le management de l'entreprise pour les besoins de la performance globale »,2022

La RSE contribue également à instaurer un climat social apaisé, fondé sur la transparence et la participation, limitant ainsi les conflits internes. Par ailleurs, les entreprises socialement responsables renforcent leur attractivité auprès des talents et favorisent la fidélisation des employés, réduisant les coûts liés au turnover. En assurant la stabilité des ressources humaines et le développement durable des compétences, la RSE améliore indirectement la productivité, l'efficacité organisationnelle et la compétitivité de l'entreprise, tout en conciliant les objectifs économiques et sociaux.

Conclusion

La performance est un concept complexe et multidimensionnel qui intègre plusieurs dimensions ainsi que différents indicateurs de mesure. Elle demeure une affaire de perception, puisque les différents acteurs de l'entreprise n'ont pas la même vision de la performance. Celle-ci dépend également de la stratégie, des objectifs et de la vision de l'entreprise. Dans ce sens, la performance d'une entreprise peut être évaluée sous plusieurs angles et ne se limite pas uniquement à sa dimension financière. Ainsi, son évaluation nécessite la prise en compte de l'ensemble de ses dimensions ainsi que des facteurs déterminants permettant son amélioration.

De ce fait, la RSE apparaît comme un levier essentiel permettant aux entreprises d'améliorer leur performance globale, tant sur le plan économique que social.

Chapitre3

Analyse des engagements responsables chez SARL OVITAL

Introduction

Après avoir présenté le cadre théorique de la responsabilité sociale des entreprises ainsi que la relation entre la RSE et la performance de l'entreprise, ce troisième chapitre sera consacré à l'étude empirique menée au sein de la SARL ITHRI (OVITAL). Il a pour objectif d'analyser les engagements responsables adoptés par l'entreprise et d'évaluer leur impact sur sa performance. Ce chapitre comprendra une présentation générale de l'entreprise et de la méthodologie de recherche, suivie par une analyse et une interprétation des résultats obtenus à travers l'enquête réalisée sur le terrain.

Section1 : Présentation d'entreprise d'accueil

1-Présentation d'entreprise d'accueil

L'entreprise OVITALE est spécialisée dans l'exploitation d'une source d'eau naturelle pour la production de boissons non alcoolisées. Son siège social est situé sur la route du marché de gros à AKBOU, dans la wilaya de Bejaïa.

Site : <http://www.ovitale.dz>

Membre de personnel : 203

2-Historique et Développement

L'histoire de l'entreprise remonte à 1991, lorsqu'elle fut fondée par M. HAMIDOUCHE BOUBKEUR sous le nom de ETS HAMIDOUCHE, basée à ARAFOU, commune d'AKBOU (BEJAIA). À l'origine, son activité principale était la production de sodas.

En 1998, dans le but d'étendre son unité de production, le fondateur acquiert un terrain stratégique situé sur la route du marché de gros à AKBOU. Deux ans plus tard, en 2000, il cède l'entreprise à ses quatre fils, qui décident de changer sa dénomination en SARL ITHRI SODA.

En 2003, l'entreprise diversifie ses activités et se lance dans la production de sodas dans sa nouvelle unité. Après avoir découvert des sources d'eau souterraines sur le site, elle entreprend des recherches et analyses afin d'évaluer leur conformité. Cette démarche aboutit à une nouvelle orientation : la production d'eau minérale. La société prend alors le nom de SARL BOISSONS ITHRI, spécialisée dans l'eau minérale et les boissons non alcoolisées.

En 2012, elle introduit sur le marché sa marque d'eau embouteillée OVITALE, en démarrant avec le format 5 litres. Trois ans plus tard, en 2015, l'entreprise élargit sa gamme avec de nouveaux formats : 1,5 litre, 0,5 litre. En 2024, l'acquisition de nouvelles machines de pointe, conformes aux normes internationales, permet à l'entreprise d'augmenter sa capacité de production. Aujourd'hui, elle est capable de produire 36 000 bouteilles par heure pour le format 1,5 litre et 16000 bouteilles par heure pour le format 0,5 litre, et 6 000 bouteilles par heure pour le format 6 litres. Par ailleurs, l'entreprise accorde une importance primordiale à la gestion de la qualité au respect des normes sanitaires.

L'application stricte des principes HACCP et des réglementations en vigueur témoigne de son engagement envers la satisfaction des consommateurs et la conformité aux exigences du secteur agroalimentaire.

Dans le cadre de son expansion, l'entreprise a progressivement modernisé ses installations industrielles en intégrant des technologies de pointe et en adoptant des standards rigoureux en matière de qualité et d'hygiène. Elle s'est ainsi conformée aux principes du HAZARD ANALYSIS AND CRITICAL CONTROL POINT (HACCP) garantissant un processus de production optimisé est une qualité irréprochable des produits finis.

2025 : obtention de la certification ISO 22000, garantissant la mise en place d'un système de gestion de la sécurité des denrées alimentaires conforme aux standards internationaux.

3-Objectifs de l'Entreprise

L'entreprise SARL BOISSONS ITHRI - OVITALE poursuit plusieurs objectifs stratégiques :

- ✓ Renforcer et améliorer l'image de l'entreprise.
- ✓ Offrir un excellent rapport qualité-prix à la clientèle.
- ✓ Accroître sa notoriété et fidéliser ses clients grâce à des produits de haute qualité.

4-Missions et activités :

Maintenir sa certification ISO 22000 en garantissant un système rigoureux de gestion de la sécurité alimentaire.

OVITALE s'appuie sur des lignes de production entièrement automatisées et dotées de systèmes de contrôle qualité de dernière génération, déployés à chaque étape de fabrication. Cet engagement technologique garantit des produits conformes aux normes les plus exigeantes en matière d'hygiène, de sécurité et de qualité.

En misant sur des équipements de pointe et des solutions innovantes, OVITALE ne cesse de repousser les limites de sa performance industrielle pour élargir son offre et répondre aux attentes d'un marché en constante évolution.

5-Organisation des fonctions clés

•Direction Générale

Détermine la stratégie globale de l'entreprise et assure le pilotage de la politique interne à travers une vision claire, axée sur la performance et la croissance durable.

•Ressources Humaines et l'évolution des effectifs

Ce service Recrute, accompagne et développe les talents, en garantissant la mise à disposition de compétences adaptées aux besoins de chaque service

L'évolution des effectifs :

L'évolution de l'effectif de l'entreprise montre une augmentation progressive au fil des années. En 2023, l'effectif était de 142 employés, puis il a connu une légère hausse en 2024 pour atteindre 162 employés. En 2025, l'entreprise a poursuivi sa croissance avec un effectif de 197 employés. Enfin, en 2026, une augmentation plus marquée est observée puisque l'effectif atteint 203 employés. Cette évolution traduit un développement progressif de l'entreprise ainsi qu'un renforcement de ses ressources humaines au cours de la période étudiée.

•Comptabilité & Finance

Finance : Suit les flux financiers et assure une gestion saine des ressources.

Comptabilité : Enregistre l'ensemble des opérations économiques et fournit une information financière fiable et conforme.

•Service Commercial

Déploie les actions de vente, gère la relation client, planifie les ventes, conduit les négociations et assure le suivi des commandes.

•Production

Supervise la transformation des matières premières en produits finis, en garantissant efficacité, qualité et respect des délais.

•Maintenance

Garantit la disponibilité et la performance des équipements et infrastructures par des actions de maintenance préventive et curative.

•Système de Management de la Qualité (SMQ)

Met en œuvre, évalue et améliore le système qualité pour garantir l'excellence opérationnelle et la satisfaction des parties prenantes.

•Systèmes d'Information

Développe et sécurise les outils informatiques, tout en assurant leur conformité et leur évolution continue selon les besoins de l'entreprise.

-Service QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement)

Le service QHSE est structurée en trois départements principaux, chacun jouant un rôle essentiel dans le maintien et l'amélioration continue des standards de l'entreprise.

-Service Management de la Qualité

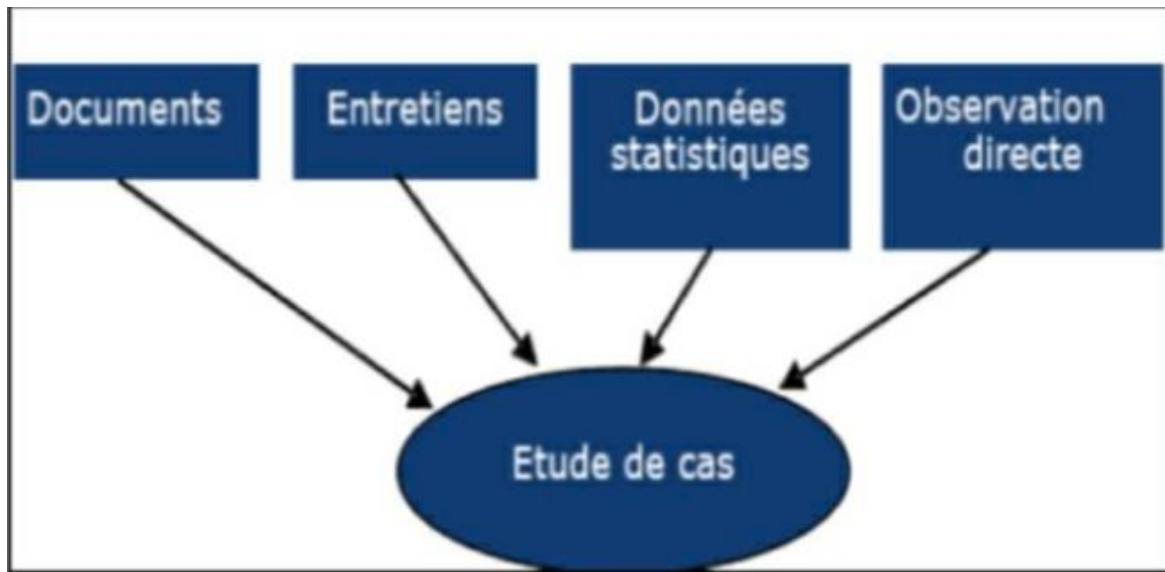
Ce service est chargé de la refonte du système documentaire, de la conduite des audits internes ainsi que de la mise en œuvre des actions d'amélioration continue. Il assure également la coordination de la qualité selon les principes HACCP.

-Service Contrôle Qualité

OVITALE accorde une attention particulière au contrôle qualité, tant sur le plan microbiologique que physico-chimique de ses produits. À cet effet, l'entreprise dispose d'un laboratoire moderne et bien équipé. Les laborantins y travaillent en étroite collaboration avec les autres services afin de garantir la conformité et la sécurité des produits finis.

Section 2 : Méthode de recherche et de collecte d'informations

Dans le cadre du présent travail de recherche, nous ferons appel à une méthodologie de type qualitative, qui est largement privilégiée pour appréhender un phénomène encore peu étudié et complexe qu'est la RSE. Notre travail de recherche vise, dans des situations complexes, à répondre aux questions « Comment ? » et « Pourquoi ? Notre travail de recherche est particulièrement recommandé lorsqu'on aborde des champs nouveaux et complexes, où les développements théoriques sont faibles et où la prise en compte du contexte est déterminante pour l'élaboration d'un processus de compréhension. L'Endarél illustre les principaux éléments de notre travail de recherche.

Figure03 : éléments d`une étude de cas

Source : EuropAid office de coopération, méthodologie d'évaluation de l'aide extérieure de la commission européenne, utiles d'évaluation volume 4, Luxembourg ; office des publications officielles des communautés européennes, 2006. P.84

.1 Les outils de l'étude

Dans le cadre de notre étude empirique menée au sein de l'entreprise OVITAL, nous avons réalisé une enquête auprès de tous les cadres de l'entreprise. Le choix de cet échantillon est justifié en raison de leur implication dans les processus décisionnels. Cette catégorie d'acteurs a été ciblée afin d'obtenir des informations pertinentes et fiables concernant les pratiques RSE mises en œuvre au sein de l'entreprise ainsi que leur impact sur la performance organisationnelle.

Le premier axe porte sur le profil des répondants, notamment l'âge, le genre, la direction d'appartenance, l'ancienneté ainsi que le niveau d'instruction. Ces informations nous permettront de déterminer les caractéristiques de notre échantillon d'étude.

Le deuxième axe concerne les connaissances des employés sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). À travers cet axe, nous cherchons à évaluer le degré de sensibilisation des travailleurs au concept de la RSE, leur perception des engagements responsables ainsi que leur participation aux différentes actions menées par l'entreprise dans ce domaine.

Le troisième axe traite des pratiques de la RSE au sein de l'entreprise. Il s'articule autour de plusieurs dimensions : sociale, environnementale, éthique et économique. Cet axe nous permettra d'analyser les actions mises en œuvre par l'entreprise en matière de respect des droits des

salariés, des conditions de travail, de protection de l'environnement, de transparence, ainsi que de contribution au développement économique et local.

Le quatrième axe est consacré à l'impact de la RSE sur la performance de l'entreprise. Il met l'accent sur les effets des pratiques responsables sur la performance sociale, Organisationnelle, économique et stratégique. À travers cet axe, nous tenterons de démontrer l'influence de la RSE sur la motivation des salariés, la productivité, la qualité du travail, l'image de l'entreprise ainsi que sa compétitivité.

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

La distribution des questionnaires

La récupération des questionnaires

Le dépouillement et l'analyse des données recueillies.

Pour compléter notre étude et appuyer les résultats un entretien directif est mené avec le dirigeant de l'entreprise. L'objectif est de recenser les engagements RSE engagés par l'entreprise, les motivations relatives mais aussi les ambitions quant à l'intégration et la formalisation de la RSE.

Section 3 : Analyse et interprétation des résultats

Dans cette section, nous allons examiner et évaluer les résultats découlant de l'enquête par questionnaire menée auprès des responsables des différents services de l'entreprise SARL OVITAL

L'objectif est d'étudier le niveau d'engagements de l'entreprise en matière de responsabilité sociale et d'identifier l'impact des pratique RSE sur la performance de l'entreprise et l'analyse des données recueillies permettra également de vérifier les hypothèses de recherche et d'apporter des réponses à la problématique posée.

Axe (1) : le profil des répondants

Les tableaux présentés ci-dessus fournissent des informations détaillées sur les caractéristiques des personnes interrogées, notamment leur genre, leur âge au sein de l'entreprise.

Tableau N° 03 : Répartition des interrogés par sexe

Genre	Effectif	Pourcentage%
-------	----------	--------------

Féminine	3	30%
Masculin	7	70%
Totale	10	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête

Le tableau ci-dessus montre la distribution des enquêtés par sexe parmi les responsables interrogés. Il apparaît clairement que les hommes sont majoritaires, représentant 70% de l'échantillon total, tandis que les femmes constituent 30% de ce même échantillon.

Tableau N° 04 : Répartition de l'échantillon selon l'âge

Age	Effectif	Pourcentage
Moins de 25ans	0	0%
De 25 à 35ans	1	10%
De 35 à 45 ans	6	60%
De 45 à 55ans	3	30%
Plus de 55ans	0	0%
Total	10	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête

L'analyse des données recueillies révèle que la majorité absolue, soit 60 %, appartient à la tranche d'âge comprise entre 35 et 45 ans, ce qui démontre une prédominance de profils expérimentés et en pleine maturité professionnelle parmi les répondants. La catégorie intermédiaire, regroupant les individus âgés de 45 à 55 ans, représente quant à elle 30 % de l'effectif.

Ce résultat souligne une présence significative de collaborateurs seniors, apportant une stabilité et une mémoire institutionnelle importante à l'entreprise. En revanche, la tranche d'âge des 25 à 35 ans constitue une minorité avec seulement 10 %, tandis qu'aucune présence (0 %) n'est enregistrée pour les moins de 25 ans et les plus de 55 ans. Cette configuration indique que l'échantillon de l'étude est essentiellement composé de cadres et d'employés ayant une expérience professionnelle consolidée, ce qui pourrait influencer positivement la perception et la mise en œuvre des engagements responsables au sein de la structure.

Tableau N°5 : La direction

	services inclus	Effectif	Pourcentage%
Production et Qualité	technique, maintenance ,HSE, contrôle de qualité	4	40%
Sortie et support	Distribution , finance, informatique ,etc.	6	60%
Total		10	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

L'analyse du domaine fonctionnel montre une répartition équilibrée entre les deux fonctions de SARL OVITAL. La fonction « Production et Qualité » représente 40 % de l'échantillon, témoignant de l'implication directe des services techniques dans les engagements responsables. La fonction « Sortie et support » est légèrement majoritaire avec 60 %, ce qui souligne le rôle central des fonctions logistiques et administratives dans le pilotage de la stratégie de l'entreprise. Cette diversité de profils garantit une vision transversale, prouvant que la responsabilité est intégrée à tous les niveaux de l'organisation.

Tableau N° 6 : Répartition de l'échantillon selon l'ancienneté

	Effectif	Pourcentage%
De 0 à 5ans	3	30%
De 5 à 15ans	6	60%
De 15 à 25ans	1	10%
Total	10	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête

L'analyse de l'ancienneté montre que la majorité des répondants, soit 60 %, possède entre 5 et 15 ans d'expérience au sein de la SARL OVITAL. Cette prédominance souligne une stabilité du personnel et une bonne connaissance des processus internes. La catégorie des nouveaux collaborateurs (0 à 5 ans) représente 30%, apportant un regard neuf sur les pratiques de l'entreprise, tandis que les plus anciens (15 à 25 ans) constituent une minorité de 10 %. Cette structure globale témoigne d'un échantillon expérimenté, ce qui renforce la fiabilité des observations recueillies sur les engagements responsables de la structure.

Tableau N° 7 : Le Niveau d'instruction

	Effectif	Pourcentage %
Diplôme professionnel	0	0%
Moyen	0	0%
Secondaire	0	0%
Universitaire	10	100%
Total	10	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

L'analyse du niveau d'instruction révèle une homogénéité totale au sein de l'échantillon interrogé. La totalité des répondants, soit 100 %, possède un niveau d'études universitaires. Ce résultat est particulièrement significatif pour notre étude sur la SARL OVITAL. Il démontre que les postes de responsabilité sont occupés par un personnel hautement qualifié, disposant des compétences intellectuelles et académiques nécessaires pour comprendre, analyser et mettre en œuvre des stratégies d'engagements responsables complexes. Ce haut niveau de formation constitue un levier majeur pour la performance et l'intégration des pratiques de RSE au sein de l'entreprise.

Axe 2 : connaissance de la RSE

Tableau N°8 : connaissance du concept RSE

Réponse	Effectif	Pourcentage%
Oui	6	60%
Non	4	40%
Total	10	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

Nous constatons que 60 % des répondants, soit la majorité de notre échantillon, déclarent avoir une connaissance préalable du concept de la RSE. À l'inverse, une proportion non négligeable de 40% affirme ne pas connaître ce concept. Ce résultat indique une pénétration modérée de la culture RSE au sein de l'organisation (ou du secteur) étudiée. Bien que plus de la moitié des participants soient informés, le taux élevé de réponses négatives suggère qu'un effort de sensibilisation ou de communication interne reste nécessaire pour uniformiser la compréhension des enjeux sociétaux.

Tableau N°9 : les domaines concernés par la RSE

les réponses	Effectif	Pourcentage
la protection de l'environnement	1	10%
la performance économique	0	0%
le bien être des salarié	1	10%
l'ensemble des réponses	6	60%
autre	2	20%
Total	10	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

Les résultats du tableau n°9 révèlent qu'une large majorité des répondants, soit 60 % (6 individus sur 10), considèrent que la RSE concerne "l'ensemble des réponses" proposées, englobant ainsi la protection de l'environnement, la performance économique et le bien-être des salariés. Par ailleurs, les avis restants se répartissent entre la protection de l'environnement (10 %) et le bien-être des salariés (10 %), tandis que 20 % des répondants ont évoqué d'autres domaines. Il ressort ainsi que la plupart des participants possèdent une vision holistique et intégrée de la RSE. Ils ne limitent pas ce concept à une seule dimension, mais le perçoivent comme un système global cherchant à concilier les exigences environnementales, sociales et économiques

Tableau N°10 : Communication des actions responsables de l'entreprise

Réponses	Effectif	Pourcentage
Oui, régulièrement	4	40%
Parfois	6	60%
Rarement	0	0%
Jamais	0	0%
Total	10	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

Les données du tableau 10 révèlent que 60 % des personnes interrogées déclarent recevoir « parfois » des informations concernant les actions responsables de l'entreprise, tandis que 40 % affirment en recevoir « régulièrement ». Ces résultats témoignent de l'existence d'une démarche

de communication interne autour des initiatives sociétales et environnementales de l'entreprise, ce qui constitue un élément positif. En effet, aucun répondant ne signale une absence totale d'information. Néanmoins, la prédominance des réponses « parfois » suggère que cette communication demeure encore insuffisamment régulière ou structurée. Dès lors, un renforcement de la fréquence, de la clarté et de la transparence des échanges relatifs aux actions responsables pourrait contribuer à accroître l'implication des employés ainsi que leur sentiment d'appartenance envers l'entreprise.

Tableau N°11 : Intégration des engagements responsables dans la stratégie de l'entreprise

Réponses	Effectif	Pourcentage
Oui	9	90%
Non	0	0%
Je ne sais pas	1	10%
Total	10	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

Les données du tableau N° 11 mettent en évidence la perception des employés quant à l'intégration des engagements responsables dans la stratégie de l'entreprise. Les résultats obtenus sont particulièrement significatifs, puisque 90 % des répondants considèrent que les engagements responsables doivent faire partie intégrante de la stratégie de l'entreprise. Aucun participant n'a exprimé un avis défavorable, tandis que seulement 10 % demeurent indécis.

Ces résultats traduisent une forte adhésion des employés aux principes de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et témoignent d'une prise de conscience croissante de son importance dans le développement et la pérennisation de l'organisation. Ainsi, aux yeux des répondants, les pratiques responsables ne constituent plus un simple choix facultatif, mais apparaissent désormais comme un axe stratégique essentiel devant être pleinement intégré aux orientations et aux objectifs de l'entreprise.

Tableau N°12 : participation aux action responsable

Réponses	Effectif	Pourcentage
Oui	6	60%

Non	4	40%
Total	10	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

Les résultats obtenus montrent que, sur un total de 10 personnes interrogées, 6 répondants, soit 60 % de l'effectif, déclarent avoir participé aux activités responsables organisées par l'entreprise. En revanche, 4 personnes, représentant 40 % des répondants, affirment ne pas y avoir pris part. Ces données expliquent une implication relativement positive des salariés dans les initiatives responsables de l'entreprise, puisque plus de la moitié des employés participent déjà concrètement à cette démarche. Toutefois, la proportion non négligeable de salariés n'ayant pas encore participé suggère l'existence de marges d'amélioration. À cet effet, l'entreprise gagnerait à renforcer les actions de sensibilisation, de communication et de motivation afin d'encourager une participation plus large des employés aux futures initiatives responsables.

Axe 3 : pratique RSE dans l'entreprise

Tableau N°13 : Dimension social

	Pas du tout	Peu	Moyennement	Totalement	Total
1/ L'entreprise respecte les droits des salariés ?	0%	0%	20%	80%	100%
2/Les conditions de travail dans l'entreprise sont satisfaisants ?	0%	0%	30%	70%	100%
3/L'entreprise assure la santé et la sécurité au travail ?	0%	0%	10%	90%	100%
4/ L'entreprise					

offre des formations pour développer les compétences ?	0%	0%	20%	80%	100%
5/Les employés peuvent participer à la prise de décision ?	0%	20%	80%	0%	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

Les résultats présentés dans le tableau N° 13, mettent en évidence une perception globalement positive des pratiques internes de l'entreprise en matière de responsabilité sociale envers les employés. En effet, la majorité des répondants exprime un niveau de satisfaction élevé concernant plusieurs dimensions liées aux droits des salariés, aux conditions de travail, à la sécurité ainsi qu'au développement des compétences.

Concernant le respect des droits des salariés, 80 % des répondants estiment que l'entreprise les respecte totalement, tandis que 20 % jugent cette démarche moyennement satisfaisante. L'absence totale de réponses négatives traduit une perception favorable du climat social et du respect des employés au sein de l'organisation.

S'agissant des conditions de travail, 70 % des personnes interrogées considèrent qu'elles sont totalement satisfaisantes, contre 30 % qui les jugent moyennement satisfaisantes. Ces résultats montrent que l'entreprise semble offrir un environnement de travail globalement apprécié par ses salariés, même si certains aspects pourraient encore être améliorés afin d'atteindre un niveau de satisfaction plus élevé.

Les résultats relatifs à la santé et à la sécurité au travail sont particulièrement significatifs, puisque 90 % des répondants déclarent que l'entreprise assure totalement la santé et la sécurité au travail, tandis que 10 % estiment cette prise en charge moyenne. Cela démontre l'importance accordée par l'entreprise à la protection et au bien-être de ses employés, ce qui constitue un pilier essentiel de la responsabilité sociétale.

En ce qui concerne le développement des compétences, 80 % des salariés affirment que l'entreprise offre totalement des formations favorisant le renforcement des compétences, alors que 20 % considèrent cet aspect comme moyennement satisfaisant.

Ces résultats reflètent l'existence d'une volonté de valorisation du capital humain à travers l'apprentissage et le perfectionnement professionnel. Toutefois, la participation des employés à la prise de décision apparaît comme l'aspect le moins développé. En effet, 80 % des répondants estiment que cette participation est seulement moyenne, tandis que 20 % la jugent faible. Aucun salarié n'a considéré ce volet comme totalement satisfaisant. Cette situation suggère que, malgré les efforts réalisés dans les autres dimensions sociales, l'entreprise pourrait renforcer davantage les mécanismes de dialogue, de consultation et d'implication des salariés dans les décisions organisationnelles.

Dans l'ensemble, ces résultats traduisent une perception positive des pratiques sociales de l'entreprise et témoignent d'un engagement relativement fort envers le bien-être des employés. Néanmoins, l'amélioration de la participation des salariés à la prise de décision pourrait constituer un levier important pour renforcer davantage l'engagement, la motivation et le sentiment d'appartenance au sein de l'organisation.

Tableau N°14 : Dimension environnemental :

	Oui	Non	Parfois	Totale
1/l'entreprise met en place des actions pour réduire les déchets ?	100%	0%	0%	100%
2/l'entreprise respecte les normes environnementales ?	70%	0%	30%	100%
3/des actions de sensibilisation environnementale sont organisées ?	40%	10%	50%	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

Les résultats présentés mettent en évidence l'engagement environnemental de l'entreprise à travers différentes pratiques liées à la gestion des déchets, au respect des normes environnementales ainsi qu'aux actions de sensibilisation. De manière générale, les réponses

obtenues traduisent une perception positive des efforts environnementaux entrepris par l'entreprise, bien que certains aspects méritent d'être davantage renforcés.

Concernant la mise en place d'actions visant à réduire les déchets, l'ensemble des répondants (100 %) affirme que l'entreprise adopte des pratiques dans ce sens. Ce résultat témoigne d'un engagement clair et reconnu de l'entreprise en faveur de la réduction de son impact environnemental, notamment à travers une meilleure gestion des ressources et des déchets générés par ses activités.

S'agissant du respect des normes environnementales, 70 % des personnes interrogées considèrent que l'entreprise respecte effectivement ces normes, tandis que 30 % estiment que cela est appliqué seulement « parfois ».

L'absence de réponses négatives constitue un indicateur positif, mais la proportion des réponses nuancées suggère que certains employés perçoivent encore des insuffisances ou un manque de régularité dans l'application des exigences environnementales.

En ce qui concerne les actions de sensibilisation environnementale, les résultats apparaissent plus partagés. En effet, 50 % des répondants déclarent que ces actions sont organisées « parfois », 40 % répondent positivement, tandis que 10 % estiment qu'aucune action de sensibilisation n'est mise en place.

Ces résultats montrent que les initiatives de sensibilisation existent, mais qu'elles demeurent encore insuffisamment régulières ou visibles auprès de l'ensemble des salariés.

Dans l'ensemble, les données révèlent une orientation favorable de l'entreprise envers la protection de l'environnement, notamment à travers les efforts de réduction des déchets et le respect global des normes environnementales. Toutefois, le renforcement des campagnes de sensibilisation et la régularité des actions environnementales pourraient contribuer à développer davantage la culture écologique au sein de l'entreprise et à accroître l'implication des employés dans les démarches de responsabilité environnementale.

Tableau N°15 : dimension économique et éthique

	Pas du tout	faiblement	Moyennement	Totalement	Total

1/l'entreprise adopte un comportement éthique et de transparences ?	0%	10%	30%	60%	100%
2/l'entreprise entretient des bonnes relations avec ses partenaires ?	0%	0%	0%	100%	100%
3/l'entreprise contribue au développement local ?	0%	0%	0%	100%	100%
4/globalement, le niveau d'engagement RSE de l'entreprise est :	0%	10%	50%	40%	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

Les résultats présentés permettent d'apprécier la perception des employés concernant la dimension éthique, relationnelle et sociétale de l'engagement RSE de l'entreprise. Globalement, les données traduisent une appréciation très positive, tout en laissant apparaître quelques nuances sur le niveau global d'engagement.

Concernant l'adoption d'un comportement éthique et transparent, 60 % des répondants estiment que l'entreprise agit totalement dans ce sens, tandis que 30 % jugent cette pratique moyennement appliquée et 10 % la considèrent faible. Bien qu'aucune perception totalement négative ne soit enregistrée, ces résultats indiquent que la transparence et l'éthique sont globalement reconnues, mais encore perfectibles pour une partie des salariés.

S'agissant des relations avec les partenaires, les résultats sont particulièrement unanimes : 100 % des répondants estiment que l'entreprise entretient de bonnes relations avec ses partenaires. Cette unanimité reflète une forte stabilité relationnelle et une image externe positive de l'entreprise auprès de ses parties prenantes.

De même, la contribution au développement local est évaluée très favorablement, puisque l'ensemble des répondants (100 %) considère que l'entreprise y contribue totalement. Ce

résultat souligne un ancrage territorial fort et une reconnaissance claire du rôle socio-économique de l'entreprise dans son environnement local.

Enfin, concernant l'évaluation globale du niveau d'engagement RSE, 40 % des répondants le jugent totalement satisfaisant, 50 % moyennement satisfaisant et 10 % faiblement satisfaisant. Ces résultats montrent que, malgré une perception globalement positive, l'engagement RSE est encore perçu comme perfectible, notamment en termes de cohérence et de consolidation de certaines pratiques. Dans l'ensemble, l'entreprise est perçue comme fortement engagée sur les plans éthique, partenarial et territorial, avec une reconnaissance particulièrement élevée de ses actions. Toutefois, la variabilité des perceptions sur le niveau global de RSE suggère qu'un renforcement de la cohérence et de la communication autour des actions responsables pourrait améliorer encore davantage la perception des employés.

Axe 4 : impact de la RSE sur la performance

Tableau N°16 : performance sociale

	Pas du tout	faiblement	Moyennement	Totalement	Total
1/selon vous, la RSE influence positivement la motivation des salariés ?	0%	0%	20%	80%	100%
2/l'impact de la RSE sur l'engagement des employés est :	0%	0%	30%	70%	100%
3/la RSE contribue au climat social :	0%	0%	20%	80%	100%
4/la RSE favorise la fidélisation du personnel ?	0%	0%	20%	80%	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

Les résultats présentés mettent en évidence la perception des employés quant aux effets de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) sur la motivation, l'engagement, le climat social et la fidélisation du personnel. Dans l'ensemble, les données traduisent une perception très positive de l'impact de la RSE sur les dynamiques internes de l'entreprise.

Concernant l'influence de la RSE sur la motivation des salariés, 80 % des répondants estiment qu'elle est totalement positive, tandis que 20 % la jugent moyennement positive. L'absence de réponses négatives indique une reconnaissance claire du rôle de la RSE comme levier de motivation au travail.

S'agissant de l'impact de la RSE sur l'engagement des employés, 70 % des personnes interrogées considèrent qu'il est totalement positif, contre 30 % qui l'évaluent comme moyen. Ces résultats suggèrent que la RSE contribue fortement à renforcer l'implication des salariés, même si cet effet n'est pas perçu de manière uniforme par l'ensemble des répondants.

En ce qui concerne le climat social, 80 % des répondants estiment que la RSE y contribue totalement, tandis que 20 % considèrent cet impact comme moyen. Cela traduit une amélioration notable des relations internes et du bien-être collectif au sein de l'organisation grâce aux pratiques responsables.

Enfin, la fidélisation du personnel est également perçue comme fortement influencée par la RSE, puisque 80 % des répondants estiment qu'elle est totalement favorisée, contre 20 % qui la jugent moyennement influencée. Ces résultats confirment que la RSE joue un rôle important dans la rétention des talents et la réduction du turnover.

Dans l'ensemble, ces données montrent que la RSE est largement perçue comme un levier stratégique ayant des effets positifs sur la motivation, l'engagement, le climat social et la fidélisation des employés.

Toutefois, la présence de réponses « moyennement » positives indique qu'un renforcement et une meilleure communication des actions RSE pourraient encore améliorer ces impacts au sein de l'entreprise.

Tableau N°17 : performance organisationnelle

	Pas du tout	Faiblement	Moyennement	Totalement	Total
1/l'impact de la RSE sur la productivité est :	0%	0%	40%	60%	100%
2/la RSE améliore la qualité de travail ?	0%	0%	10%	90%	100%
3/la RSE influence la Communication interne ?	0%	0%	30%	70%	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

Les résultats présentés permettent d'analyser la perception des employés concernant l'impact de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) sur la performance interne, notamment en matière de productivité, de qualité du travail et de communication interne. Dans l'ensemble, les données révèlent une perception globalement très positive de ces effets.

Concernant l'impact de la RSE sur la productivité, 60 % des répondants estiment qu'il est totalement positif, tandis que 40 % le jugent moyennement positif. Ces résultats montrent que la majorité des employés reconnaît le rôle de la RSE dans l'amélioration de la performance globale, même si une partie d'entre eux perçoit encore des effets perfectibles ou non pleinement optimisés.

S'agissant de l'amélioration de la qualité du travail, les résultats sont particulièrement marquants : 90 % des personnes interrogées considèrent que la RSE y contribue totalement, contre 10 % qui estiment cet impact moyen. Cela traduit une forte reconnaissance de l'influence des pratiques responsables sur les conditions et la qualité d'exécution du travail. En ce qui concerne la communication interne, 70 % des répondants estiment que la RSE l'influence totalement, tandis que 30 % la jugent moyennement influencée. Ces résultats indiquent que la RSE joue un rôle important dans le renforcement des échanges et de la circulation de l'information au sein de l'entreprise, même si des améliorations restent possibles pour une partie des employés.

Ces données soulignent que la RSE est perçue comme un levier significatif d'amélioration de la performance interne, en particulier sur la qualité du travail et la communication. Toutefois, la présence de réponses « moyennement » positives suggère qu'une meilleure intégration et valorisation des pratiques RSE pourrait encore renforcer ces impacts au sein de l'organisation.

Tableau N°18 : performance économique et stratégique

	Pas du tout	faiblement	moyennement	totalement	Total
1/la RSE améliore l'image de l'entreprise :	0%	0%	0%	100%	100%
2/l'impact de la RSE sur la compétitivité est :	0%	0%	20%	80%	100%
3/selon vous , la RSE a un impact sur le résultat financier :	0%	30%	10%	60%	100%
4/globalement , le niveau d'impact de la RSE sur la performance de l'entreprise est :	0%	10%	30%	60%	100%

Source : Réalisé par nos à partir des données de l'enquête.

Les résultats présentés permettent d'évaluer la perception des employés concernant l'impact de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) sur la performance globale, notamment en termes d'image, de compétitivité et de résultats financiers. Dans l'ensemble, les données traduisent une perception très favorable, bien que certains aspects soient jugés plus nuancés.

Concernant l'amélioration de l'image de l'entreprise, les résultats sont totalement unanimes : 100 % des répondants estiment que la RSE améliore totalement l'image de l'entreprise. Cela témoigne d'une reconnaissance forte du rôle de la RSE dans le renforcement de la réputation et de l'attractivité de l'organisation auprès de ses parties prenantes.

En ce qui a trait à l'impact de la RSE sur la compétitivité, 80 % des personnes interrogées considèrent qu'il est totalement positif, tandis que 20 % le jugent moyennement positif. Ces résultats montrent que la majorité des employés perçoit la RSE comme un levier de différenciation et de performance sur le marché, même si son effet n'est pas perçu de manière uniforme par tous.

En ce qui concerne l'impact de la RSE sur les résultats financiers, les avis sont plus partagés : 60 % des répondants estiment qu'il est totalement positif, 10 % moyennement positif et 30 % faiblement positif.

Cette répartition indique que, si la RSE est globalement perçue comme bénéfique sur le plan financier, son impact direct reste moins évident ou moins perceptible pour une partie des employés.

Enfin, l'évaluation globale de l'impact de la RSE sur la performance de l'entreprise confirme cette tendance positive : 60 % des répondants la jugent totalement positive, 30 % moyennement positive et 10 % faiblement positive. Ces résultats suggèrent que la RSE est globalement considérée comme un facteur de performance, mais dont l'intensité perçue peut varier selon les dimensions analysées.

De ces résultats nous pouvons ainsi mettre en évidence une perception très favorable de la RSE par les employés d'OVITAL, en tant que levier stratégique de performance, notamment sur l'image et la compétitivité de l'entreprise. Toutefois, l'impact financier apparaît plus nuancé, ce qui peut s'expliquer par la difficulté à mesurer directement les retombées économiques des actions responsables.

Guide d'entretien

L'entretien est réalisé avec le propriétaire dirigeant de l'entreprise OVITAL

Axe 1 : Engagement RSE et stratégie

1. Quelles sont les principales actions orientées RSE au sein d'OVITALE ?

Au sein d'OVITALE, nous mettons en place plusieurs actions responsables qui touchent les aspects sociaux, économiques et environnementaux. Sur le plan social, nous veillons au paiement des salaires à temps, à maintenir de bonnes conditions de travail et à favoriser une relation de respect avec les salariés. Sur le plan économique, nous essayons d'entretenir une relation durable et de confiance avec nos fournisseurs afin d'assurer la stabilité de l'activité et

la qualité des produits. Concernant l'environnement, l'entreprise cherche à réduire les déchets et à limiter au maximum les sources de pollution dans le processus de production. À ce titre, OVITALE s'inscrit dans une démarche de gestion responsable à travers une convention de récupération des déchets valorisables. Cet engagement vise à réduire l'impact environnemental des activités industrielles en assurant la collecte, le traitement et le recyclage des matières récupérables. Cette initiative garantit non seulement le respect des normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement (HSE), mais assure également une traçabilité rigoureuse des opérations. OVITALE applique également certaines pratiques de qualité et d'hygiène dans le cadre de son activité agroalimentaire. Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue et afin de garantir la sécurité des produits alimentaires, l'entreprise a obtenu la certification ISO 22000 :2018. Cette norme internationale relative au système de management de la sécurité des denrées alimentaires atteste de l'engagement de l'entreprise à maîtriser les risques liés à la sécurité alimentaire tout au long de la chaîne de production. L'obtention de cette certification reflète également la volonté d'assurer la qualité des produits, de renforcer la confiance des consommateurs et de respecter les exigences réglementaires en vigueur.

2. Quelles sont les motivations de l'entreprise pour s'engager dans des actions responsables sur le volet social, économique et environnemental ?

Notre engagement dans la RSE est motivé par plusieurs raisons. Sur le volet social, nous souhaitons assurer un environnement de travail stable et de bonnes conditions pour les employés, car le salarié est un élément essentiel de la réussite de l'entreprise. Sur le plan économique, la RSE permet de renforcer la confiance avec les clients et les fournisseurs, tout en améliorant l'image et la crédibilité de l'entreprise. Enfin, sur le plan environnemental, nous sommes conscients de l'importance de réduire les déchets et de préserver l'environnement afin de limiter l'impact de nos activités.

Axe 2 : RSE et performance

1. Considérez-vous que les engagements responsables alignés peuvent avoir un impact sur la performance économique de l'entreprise ? Expliquez.

Oui, les engagements responsables ont un impact positif sur la performance de l'entreprise.

La mise en place d'actions responsables améliore la confiance des clients et renforce la relation avec les fournisseurs. Cela contribue aussi à améliorer la qualité des produits et à réduire certaines pertes ou coûts inutiles. De plus, une entreprise qui adopte des pratiques responsables

développe une meilleure réputation sur le marché, ce qui peut attirer davantage de clients et améliorer sa compétitivité.

2. Selon vous, est-ce que les actions responsables affectent l'image et la réputation de l'entreprise ? Expliquez.

Oui, les actions responsables influencent fortement l'image et la réputation de l'entreprise. Aujourd'hui, les consommateurs accordent de plus en plus d'importance aux entreprises qui respectent leurs employés, leurs clients et l'environnement. Une entreprise engagée dans des pratiques responsables renvoie une image positive et sérieuse, ce qui permet d'attirer et de fidéliser les clients, mais aussi de gagner la confiance des partenaires et des fournisseurs.

3. Votre entreprise réalise-t-elle des pratiques de reporting social ou d'audit social ? Expliquez.

OVITALE ne réalise pas actuellement de reporting social ni d'audit social formel, mais l'entreprise met en œuvre plusieurs pratiques responsables dans sa gestion quotidienne. Celles-ci concernent notamment le suivi des conditions de travail, le respect des règles d'hygiène et de sécurité ainsi que la gestion des relations avec les employés et les partenaires. L'analyse de plusieurs indicateurs sociaux permet ainsi d'apprécier la performance de l'entreprise en matière de gestion des ressources humaines et de sécurité au travail :

Taux de fréquence des accidents de travail :

Le taux de fréquence des accidents du travail constitue un indicateur essentiel permettant d'évaluer le niveau de sécurité au sein de l'entreprise ainsi que l'efficacité des mesures de prévention mises en œuvre. L'analyse des résultats enregistrés en 2025 et 2026 met en évidence une évolution contrastée de cet indicateur.

En 2025, la situation apparaît relativement maîtrisée au début de l'année avec des taux nuls observés en janvier et en mars. Toutefois, cette stabilité ne se maintient pas tout au long de l'exercice. Une dégradation importante est constatée au milieu de l'année, notamment en juin où le taux de fréquence atteint 127,50. Bien que le taux redevienne nul en juillet, des valeurs encore élevées sont enregistrées en août (64,82), septembre (62,37) et octobre (63,05), traduisant une persistance des risques professionnels et une maîtrise irrégulière de la sécurité au travail. La situation s'améliore de nouveau en fin d'année avec des taux nuls en novembre et décembre. Malgré ces périodes de stabilité, le taux de fréquence cumulé s'établit à 30,47,

dépassant à la fois l'objectif fixé par l'entreprise ($\leq 20\%$) et le seuil de tolérance ($\leq 25\%$). Ces résultats révèlent que les efforts de prévention déployés au cours de l'année n'ont pas permis d'assurer une maîtrise constante des risques professionnels.

En 2026, l'évolution observée est différente. Les trois premiers mois de l'année présentent des taux relativement élevés, avec 31,95 en janvier, 31,36 en février et un pic particulièrement important de 127,81 en mars. Cette hausse significative traduit une concentration des accidents du travail durant le premier trimestre. Cependant, à partir du mois d'avril, une nette amélioration est observée puisque le taux de fréquence chute à 0,01. Cette baisse se poursuit durant les mois pour lesquels les données sont disponibles, traduisant une réduction significative de la fréquence des accidents du travail et une meilleure maîtrise des risques professionnels. Cette évolution témoigne d'une réduction importante de la fréquence des accidents et laisse supposer la mise en œuvre de mesures correctives et préventives efficaces ayant permis de renforcer la sécurité au travail et de mieux maîtriser les risques professionnels.

La comparaison des deux exercices met en évidence une amélioration notable de la gestion de la sécurité au travail. Alors qu'en 2025 les accidents se répartissent de manière irrégulière sur plusieurs périodes de l'année, en 2026 les difficultés sont essentiellement concentrées au cours du premier trimestre avant une stabilisation durable de la situation. Cette évolution suggère un renforcement des actions de prévention et une meilleure efficacité des dispositifs de sécurité mis en place. Globalement, données communiquées pour appuyer le discours du dirigeant traduisent une amélioration progressive de la maîtrise des risques professionnels au sein de l'entreprise, même si une vigilance continue demeure nécessaire afin de maintenir et consolider les performances réalisées en matière de santé et de sécurité au travail.

Le taux de turnover

L'analyse du taux de turnover montre une relative stabilité des effectifs au cours des trois années étudiées. En 2023, le taux s'élève à 1,58 %, soit une valeur largement inférieure au seuil de référence fixé à 5 %, traduisant une bonne stabilité du personnel. En 2024, une légère hausse est observée avec un taux de 1,77 %, mais celui-ci demeure largement maîtrisé et inférieur au seuil retenu. En 2025, le taux recule à 1,47 %, Cette stabilité suggère l'existence d'un environnement de travail favorable ainsi qu'une capacité de l'entreprise à retenir ses collaborateurs. Par ailleurs, le maintien du taux de turnover à un niveau nettement inférieur au seuil de référence témoigne d'une gestion efficace des ressources humaines et d'une bonne maîtrise des mouvements du personnel.

Le taux d'absentéisme

Pour l'année 2025, le taux d'absentéisme annuel cumulé s'établit à 2,42 %, soit un niveau largement inférieur au seuil de référence fixé à 5 %. Ce résultat traduit une situation globalement maîtrisée et témoigne d'une bonne gestion de la présence des salariés au sein de l'entreprise. L'absentéisme reste donc contenu à un niveau faible, confirmant la stabilité des ressources humaines sur cette période.

Concernant l'année 2026, l'analyse porte uniquement sur la période allant de janvier à mai. Sur ces cinq premiers mois, les résultats montrent que les taux d'absentéisme demeurent systématiquement inférieurs au seuil de 5 %. Cet état de fait indique une situation globalement favorable en matière d'absentéisme sur la période étudiée.

La comparaison entre 2025 et les cinq premiers mois de 2026, met en évidence une continuité dans la bonne maîtrise de cet indicateur. En 2026, bien que l'année ne soit pas achevée, les résultats traduisent une stabilité du personnel et un environnement de travail favorable, contribuant à maintenir un faible niveau d'absentéisme

Axe 3 : Positionnement de l'entreprise, Défis et perspectives

1.Où situez-vous votre entreprise aujourd'hui ?

Niveau 1 : Actions ponctuelles et intuitives, sans plan ni suivi (philanthropie traditionnelle).

Niveau 2 : Plusieurs actions régulières, mais gérées de façon informelle par le dirigeant.

Niveau 3 : Actions organisées, avec un responsable désigné.

Niveau 4 : Les actions responsables commencent à être liées aux objectifs de l'entreprise.

Niveau 5 : Volonté claire d'aller vers une formalisation et une intégration totale de la RSE

Aujourd'hui, OVITALE semble se situer au niveau 4 de maturité RSE, où les actions responsables commencent à être intégrées aux objectifs de l'entreprise. En effet, bien que OVITAL n'a pas encore formalisé sa démarche RSE et ne dispose pas encore d'un système formel de reporting ou d'audit social, l'entreprise s'engage sur des pratiques responsables

2. Envisagez-vous d'adopter la RSE concrètement à travers L'ISO 260000 ?

Bien que OVITALE n'est pas intégré l'ISO 26000. Toutefois, l'entreprise investit déjà sur certaines pratiques responsables dans ses activités quotidiennes, notamment sur les aspects sociaux, économiques et environnementaux. À l'avenir, nous envisageons intégrer davantage les principes de la RSE afin de structurer nos actions et d'améliorer notre démarche responsable.

3. Selon vous quelles sont les difficultés et les obstacles rencontrés dans la mise en œuvre de la RSE ?

L'un des principaux obstacles est l'absence d'un cadre structuré ou d'un référentiel précis au sein de l'entreprise pour mesurer et suivre les actions RSE. Le fait de ne pas adopté l'ISO 26000 rend également plus difficile l'évaluation des résultats obtenus et la formalisation des pratiques responsables. Par ailleurs, la mise en œuvre d'une démarche RSE nécessite du temps, de l'organisation et une sensibilisation continue de l'ensemble du personnel.

Conclusion

L'étude réalisée au sein de la SARL OVITAL nous a permis d'analyser les engagements responsables adoptés par l'entreprise ainsi que leur impact sur sa performance. Les résultats obtenus montrent que l'entreprise accorde une grande importance aux dimensions sociales, environnementales, économiques et éthiques de la RSE.

Les employés interrogés perçoivent globalement de manière positive les pratiques responsables mises en œuvre par l'entreprise, notamment en matière de conditions de travail, de sécurité, de qualité et de protection de l'environnement. Les résultats montrent également que la RSE contribue à améliorer la motivation des salariés, la qualité du travail, l'image de l'entreprise ainsi que sa compétitivité. Cependant, certains efforts restent nécessaires, particulièrement dans le domaine de la communication interne et de l'implication des employés dans certaines actions responsables

En conclusion, cette étude confirme que l'intégration de la responsabilité sociétale dans la stratégie de la SARL OVITAL constitue un facteur essentiel de développement durable et de performance globale. Elle démontre que les engagements responsables ne représentent pas seulement une obligation morale, mais également un avantage stratégique permettant à l'entreprise de renforcer sa pérennité et sa position concurrentielle.

Conclusion générale

Conclusion générale

Notre travail de fin d'étude nous a permis de mettre en évidence plusieurs apports liés à notre thème de recherche, en mobilisant les dimensions théoriques, méthodologiques et empiriques de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). En effet, la RSE constitue aujourd'hui un cadre important à travers lequel les entreprises évaluent leur performance globale et leur rôle vis-à-vis des parties prenantes. En Algérie, ces pratiques commencent progressivement à se développer, traduisant une prise de conscience croissante de l'importance du développement durable.

Même si le concept reste encore en phase d'évolution au sein de plusieurs PME, certaines entreprises comme la SARL OVITAL se distinguent par l'intégration de pratiques liées à la qualité, à la sécurité et au respect des normes. Elles contribuent ainsi à la diffusion progressive de la RSE dans le tissu économique local.

À travers notre étude, nous avons montré que l'adoption des pratiques RSE au sein de la SARL OVITAL dépasse le simple respect des obligations légales. Elle traduit un engagement volontaire de l'entreprise, illustré notamment par l'obtention de la certification ISO 22000 en 2025, visant à garantir la sécurité alimentaire et la satisfaction des consommateurs.

Sur le plan théorique, la RSE apparaît, lorsqu'elle est intégrée de manière cohérente aux valeurs de l'entreprise, comme un levier de performance globale et d'amélioration de l'image organisationnelle.

Sur le plan empirique, l'analyse de la SARL OVITAL montre que les initiatives RSE ont des effets positifs sur plusieurs dimensions, notamment la qualité des conditions de travail, la sécurité des employés et la réputation de l'entreprise sur le marché.

Ces résultats permettent de confirmer nos hypothèses de recherche. En effet, la première hypothèse, selon laquelle l'entreprise OVITAL adopte principalement des engagements responsables orientés vers la dimension sociale de la RSE, est validée à travers les actions mises en place en matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

De même, la seconde hypothèse, selon laquelle les engagements RSE sont appliqués de manière opérationnelle et relativement peu formalisée, est également confirmée, dans la mesure où la démarche RSE reste intégrée aux pratiques internes sans dispositif structuré de reporting ou d'audit social formel.

Par ailleurs, la RSE s'avère être un vecteur de croissance durable pour l'entreprise OVITAL, en renforçant son engagement envers les parties prenantes internes, notamment à travers l'amélioration continue des conditions de travail. Les efforts de modernisation des équipements et l'introduction de technologies automatisées ne constituent pas uniquement des indicateurs de performance industrielle, mais traduisent également une stratégie orientée vers la qualité et la valorisation du capital humain.

Enfin, ce travail met en évidence que l'intégration des principes de la RSE dans la stratégie de la SARL OVITAL a un impact globalement positif sur la performance de l'entreprise, en améliorant à la fois son image, sa compétitivité et ses conditions de travail. Il est donc recommandé aux entreprises de considérer la RSE non pas comme une contrainte, mais comme une véritable opportunité stratégique permettant d'innover et de se développer durablement.

Dans cette perspective, plusieurs recommandations peuvent être formulées : définir des objectifs RSE alignés avec la stratégie globale de l'entreprise, utiliser la RSE comme levier d'innovation, renforcer la transparence à travers des certifications internationales telles que l'ISO, et impliquer l'ensemble du personnel dans la démarche HSE afin d'instaurer une véritable culture de sécurité.

Enfin, ce travail ouvre des perspectives de recherche futures, notamment sur l'impact des actions RSE sur la fidélisation des talents à long terme, ainsi que sur la relation entre bien-être au travail et performance dans le secteur agroalimentaire en Algérie.

Bibliographie

Ouvrages

- Bowen, H. R. (1953). Social Responsibilities of the Businessman. Harper & Row.
- Capron, M., & Quairel-Lanoizelée, F. (2007). La responsabilité sociale d'entreprise. Éditions La Découverte, Collection Repères.
- Capron, M., & Quairel-Lanoizelée, F. (2016). La responsabilité sociale d'entreprise. Éditions La Découverte, Collection Repères.
- Friedman, M. (1962). Capitalism and Freedom. University of Chicago Press.
- Igalens, J., Gond, J.-P., & autres. (2002). La Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Presses Universitaires de France (PUF).
- Igalens, J., & Gond, J.-P. (2012). La Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Presses Universitaires de France (PUF), collection Que sais-je ?, Paris.
- Lorino, P. (1997/2001). Méthodes et pratiques de la performance : Le guide du pilotage. Éditions d'Organisation.
- Mercier, S. (2004). L'éthique dans les entreprises. Éditions La Découverte, Paris.
- Pestre, F. (2013). La responsabilité sociale des entreprises multinationales : stratégies et mise en œuvre. L'Harmattan, Paris.

Articles scientifiques et communications

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99-120.
- Benabdellah, M., & Zaki, S. (2020). La performance de l'entreprise : Vers une approche multidimensionnelle. Revue Internationale du Chercheur, 1(4), 456-476.
- Belmedjahed, M. (2022). La Responsabilité Sociétale des Entreprises en Algérie: Enjeux et perspectives. Éditions Universitaires Algériennes.
- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2006). Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspectives. Journal of Business Ethics, 69(2), 111-132.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. Academy of Management Review, 4(4), 497-505.
- Dinia, J., & Chakor, A. (2018). La responsabilité sociétale de l'entreprise: Différentes approches conceptuelles. European Scientific Journal, 14(10), 165-185.
- Dubouchet, V., & Poncon, Y. (2004). La responsabilité sociale des entreprises, élément incontournable du développement de l'entreprise et de ses ressources humaines. Rapport d'étude / Article, p. 8-9.
- Ennesraoui, D. (2017). La qualité et la performance de l'entreprise. Revue marocaine de

recherche en Management et marketing, N°16, p. 444.

-Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. The - New York Times Magazine.

-Mitchell, R. K., Agle, B. R., & Wood, D. J. (1997). Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts. *Academy of Management Review*, 22(4), 853-886.

-Mokhtar, B. (2022). La performance de l'entreprise concepts et indicateurs de mesure (Enterprise performance: concepts and measurement indicators). *Revue d'études et de recherche sociale*, Vol. 10, N°03, p. 263.

-Nabti, A. (2013). Développement Economique et Intérêt Environnemental : L'engagement social et environnemental De la SONATRACH. *Recherches économiques et managériales*, N°14, p. 31.

-Russo, M. V., & Fouts, P. A. (1997). A Resource-Based Perspective on Corporate Environmental Performance and Profitability. *Academy of Management Journal*, 40(3), 534-559.

-Sanaâ, K., & Komat, A. (2017). Performance globale de l'entreprise: Essai de définition et dimensions. *Rapport/Article, Maroc*, p. 359.

-Sogbossi Bocco, B. (2010). Perception de la notion de performance par les dirigeants de petites entreprises en Afrique. *La Revue des Sciences de Gestion*, 241(1), 117-124.

-Tamani, D., & Saidj, S. (2022). Intégration de la RSE dans le management de l'entreprise pour les besoins de la performance globale. *Communication / Revue scientifique*.

Thèses et Mémoires académiques

-Heraut-Zérigui, M. (2017). RSE: la contribution des ONG à la performance globale des entreprises Responsables (Thèse de doctorat). Université Paul-Valéry - Montpellier 3.

-Mestari, S. (2022). La responsabilité sociale des entreprises (RSE): une analyse de la légitimité institutionnelle (Mémoire de maîtrise). Université de Montréal.

-Taoukif, F.-Z. (2014). Analyse perceptuelle des déterminants de l'engagement sociétal des entreprises Marocaines labellisées RSE (Thèse de doctorat). Université du Sud Toulon-Var, France.

Rapports institutionnels et Normes

-Boidin, B., Postel, N., & Rousseau, S. (dir.) (2009). La responsabilité sociale des entreprises: une perspective institutionnaliste. Presses Universitaires du Septentrion.

Commission Européenne. (2001). Livre vert : Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises.

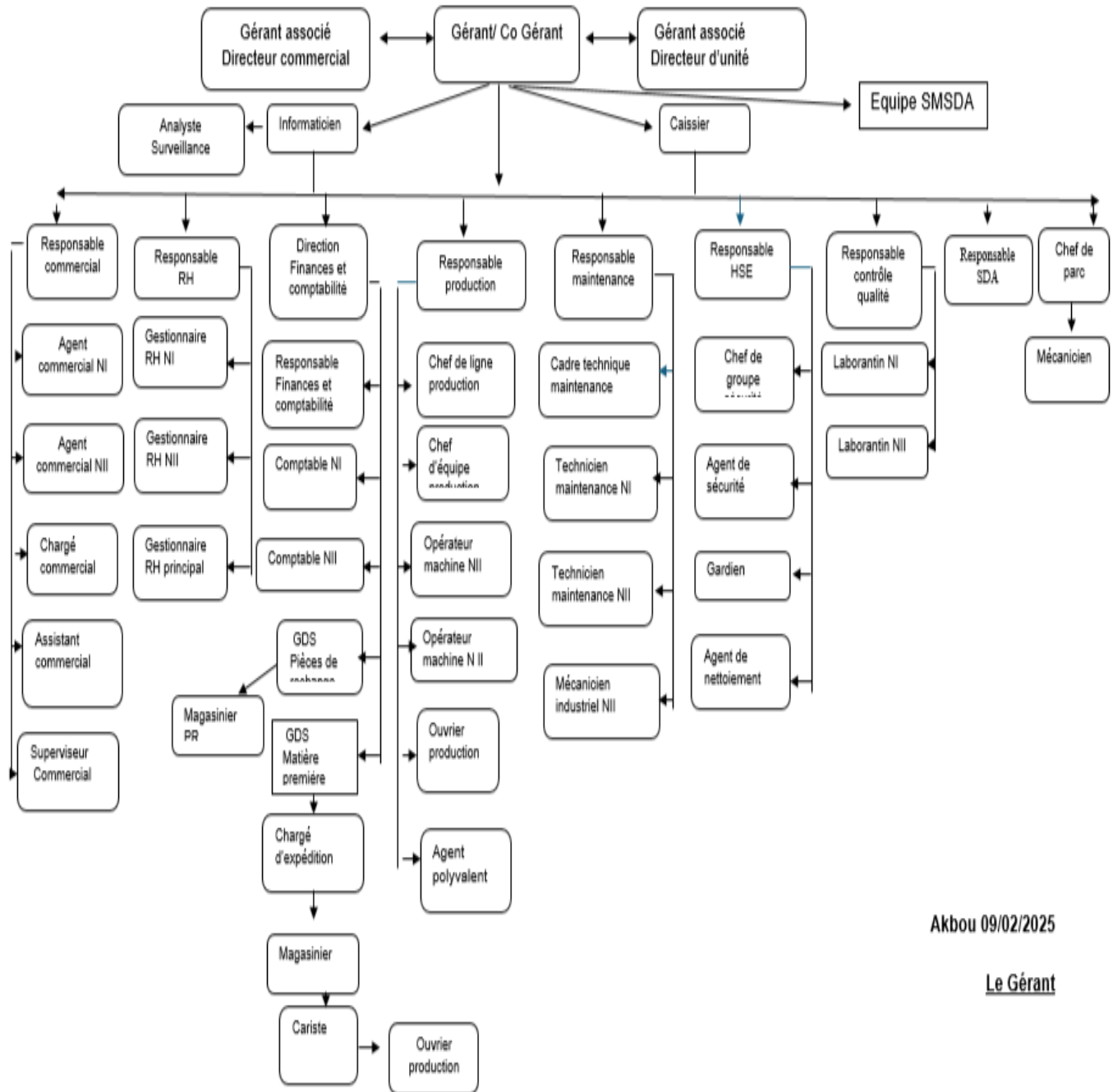
-CMED (Commission Mondiale sur l'Environnement et le Développement). (1987). Notre avenir à tous (Rapport Brundtland).

-EuropAid. (2006). Méthodologie d'évaluation de l'aide extérieure de la commission européenne, Outils d'évaluation, Volume 4, Luxembourg.

-ISO (International Organization for Standardization). (2010/2024). Norme ISO 26000 : Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale.

ANNEXES

ORGANIGRAMME DE LA SARL BOISSONS ITHRI



Akbou 09/02/2025

Le Gérant



CERTIFICAT

ISO 22000 : 2018

ISOCER certifie que le Système de Management de la Sécurité des Denrées Alimentaires mis en place par :

SARL BOISSONS ITHRI

« Ovitale »

Route du marché de gros, Akbou - Bejaia
Algérie

Pour les activités suivantes :

Embouteillage et commercialisation d'eau de source

A été évalué et jugé conforme aux exigences requises par la norme
ISO 22000 : 2018

Numéro du certificat : DZ25/SOA-002

Date de certification initiale : 11 mars 2025

Certificat valable jusqu'à : 10 mars 2028

Les informations complémentaires concernant le périmètre de ce certificat
peuvent être obtenues auprès du titulaire de ce certificat

Le présent certificat a été octroyé lors de la Commission de Certification du
11 mars 2025

Comité de certification
Signature autorisée
Directeur Certification

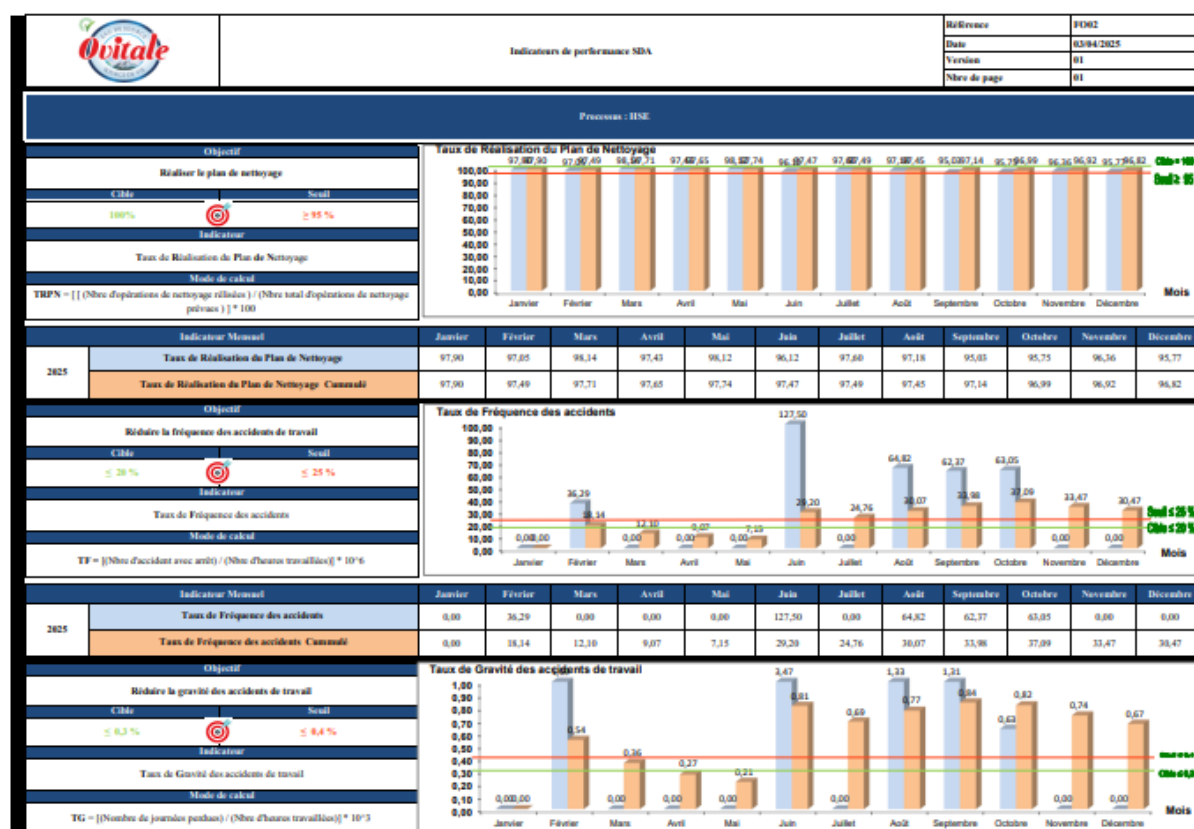
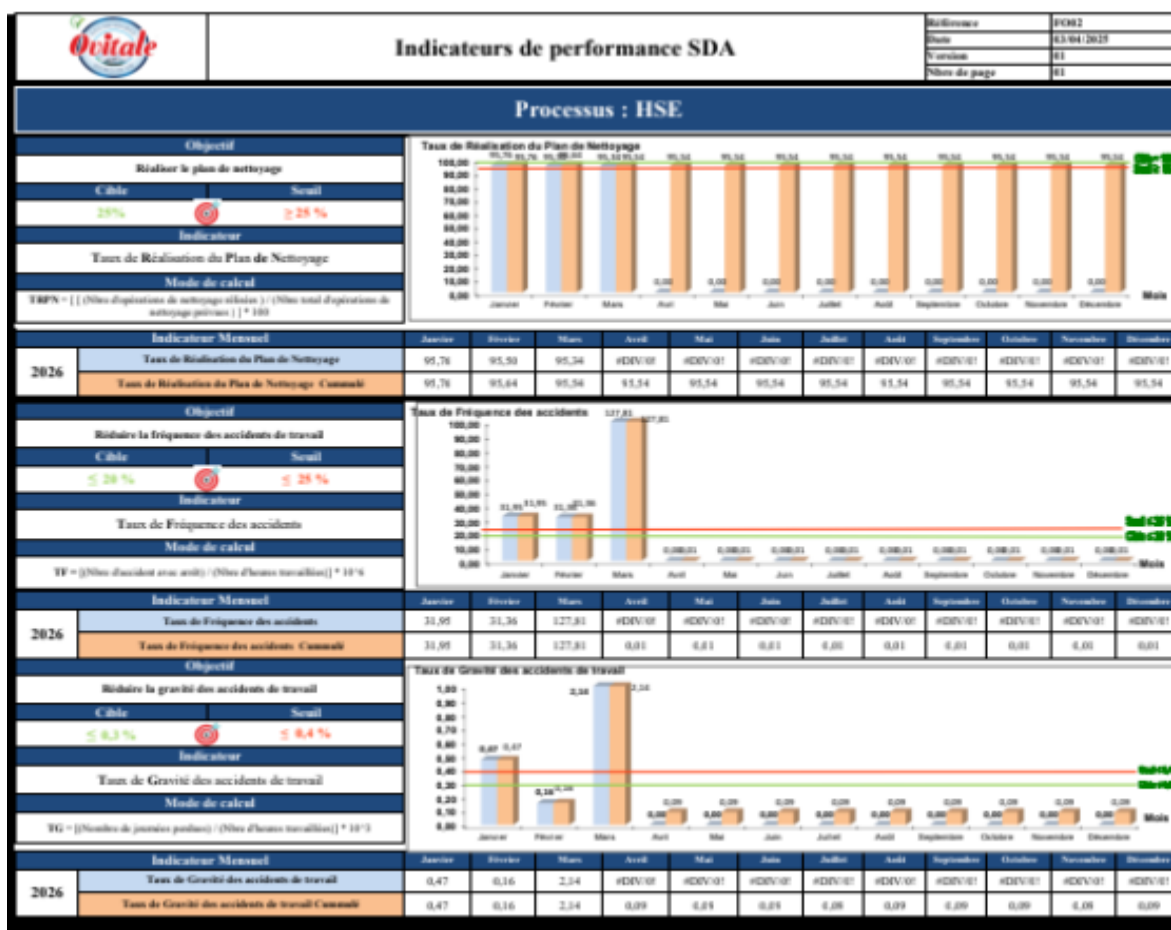


01 163076 55



ISOCER

Siège Social : Bejaia - Algérie
contact@isocer-22.com / www.isocer-22.com
11 Rue Ahmed de Vigny, 59491 Valenciennes d'Azur
France



Questionnaire pour le cas pratique :

Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre d'une recherche académique réalisée pour l'obtention du diplôme de Master en Management. Il vise à étudier les pratiques de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) mises en œuvre au sein d'OVITALE ainsi que leur impact sur la performance de l'entreprise.

Votre participation est précieuse pour mieux comprendre la perception des salariés concernant les dimensions sociales, environnementales, éthiques et économiques de la RSE, ainsi que leurs effets sur la performance organisationnelle.

Nous vous remercions de bien vouloir répondre aux questions suivantes avec sincérité. Les informations recueillies resteront strictement confidentielles, seront traitées de manière anonyme et utilisées uniquement à des fins scientifiques dans le cadre de cette étude.

Axe (1) : Le profil des répondants

1. Age

- Moins de 25 ans
- De 25 à 35ans
- De 35 à 45 ans
- De 45 à 55 ans
- Plus de 55 ans

2. Genre

- Féminin
- Masculin

3. La Direction

- Distribution
- Finance et comptabilité
- Technique et maintenance
- Informatique
- Responsable HSE
- Responsable de contrôle de qualité

4. L'Ancienneté

- De 0 à 05 ans
- De 5 à 15 ans
- De 15 à 25 ans

5. Niveau d'instruction

- Diplôme Professionnel
- Moyen
- Secondaire
- universitaire

Axe 2 : Connaissances sur la RSE

1/ Avez- vous déjà entendu parler du concept de responsabilité sociale des entreprises (RSE) ?

-Oui

- Non

2/ Si oui, la RSE concerne :

-La protection de l`environnement

-le bien-être au travail

-la performance économique

-l`ensemble des réponses

-autres ;;;;;;;;;;

4/ L`entreprise vous informe-t-elle régulièrement de ses actions responsables ?

-oui, régulièrement

-parfois

-rarement

-jamais

5/ Selon vous les engagements responsables elle pourrait faire partie de la stratégie de l`entreprise ?

-oui

-non

-je ne sais pas

6/Avez-vous participé à une activité ou action responsable dans l`entreprise ?

-oui

-non

Si oui , quelle est la nature de l`action ?.....

Axe 3 : Pratiques RSE dans l`entreprise

A -Dimension sociale

	Jamais	Parfois	Régulièrement	Systematiquement
1/ L`entreprise respecte les droits des salariés				
2/Les conditions de travail dans l`entreprise sont satisfaisants				
3/L`entreprise veille sur la santé et la sécurité au travail				
4/ L`entreprise offre des formations pour développer les compétences				
5/Les employés peuvent participer à la prise de décision				
L`entreprise priorise l`embauche locale				
L`entreprise engage des actions de soutien aux communautés locales (écoles, associations,...)				

B- Dimension environnementale

	Jamais	Parfois	Régulièrement	Systématiquement
1/L`entreprise active dans des actions pour réduire les déchets / recyclage				
2/L`entreprise traite les rejets et respecte les normes environnementales				
3/L`entreprise s`engage dans l`économie d`eau et d`énergie (LED, solaire, etc.)				
4/ L`entreprise participe à des actions de plantation d`arbres et des actions de reforestation				
5/ L`entreprise s`engage dans des actions de sensibilisation environnementale				

C-Dimension éthique

	Jamais	Parfois	Régulièrement	Systématiquement
1/l`entreprise adopte un comportement éthique et de transparent				
2/l`entreprise entretient de bonnes relations avec ses partenaires				
3/l`entreprise contribue au développement local				
4/ Respect des droits de propriété intellectuelle / brevets / marques				

D. Dimension économique

	Jamais	Parfois	Régulièrement	systématique
Achats prioritaires auprès de fournisseurs locaux / artisans / producteurs locaux				
Création ou maintien d'emplois stables dans la région				
Sponsoring /Mécénat				
Soutien aux PME locales				
Païement rapide et transparent des fournisseurs				
Contribution au développement économique du village/wilaya				

Axe 4 : Impact de la RSE sur la performance

A-performances sociale

	Faible	Moyen	Neutre	Fort
1/ la RSE influence positivement la motivation des salariés				
2/ la RSE impacte l'engagement des employés				
3/la RSE contribue au climat social favorable				
4/ la RSE favorise la fidélisation du personnel				

B- performance organisationnelle

	Faible	Moyen	Neutre	Fort
5/ RSE impacte la productivité				
6/La RSE améliore la qualité du travail				
7/ La RSE influence la Communication interne				

C- performances économique et stratégique

	Faible	Moyen	Neutre	Fort
8/ La RSE améliore l'image de l'entreprise				
9/ La RSE impacte la compétitivité				
10/ La RSE améliore les résultats financiers				
11/ La RSE impacte performance Globale				

Axe 1 : Engagement RSE et stratégie

- ✓ Quelles sont les principales actions orientées Responsables au sein d'OVITAL ?
- ✓ Quelles sont les motivations de l'entreprise pour s'engager dans des actions responsables sur le volet sociale, économique, environnementale ?

Axe 2 : RSE

- ✓ -Considérer vous que les engagements responsables peuvent avoir un impact sur la performance économique de l'entreprise ? expliquez
- ✓ -Selon vous, est-ce-que les actions responsables affectent l'image et la réputation de l'entreprise ? expliquez
- ✓ -Votre entreprise réalise-t-elle des pratiques de reporting social ou audit social ? ; si oui , quel est l'intérêt ?

Axe 3 : Positionnement de l'entreprise, défis et perspectives

Où situez-vous votre entreprise aujourd'hui ?

- ☐ Niveau 1: Actions ponctuelles et intuitives, sans plan ni suivi (philanthropie traditionnelle).
- ☐ Niveau 2 : Plusieurs actions régulières, mais gérées de façon informelle par le dirigeant.
- ☐ Niveau 3 : Actions organisées, avec un responsable désigné.
- ☐ Niveau 4 : Les actions responsables commencent à être liées aux objectifs de l'entreprise.
- ☐ Niveau 5 : Volonté claire d'aller vers une formalisation et une intégration totale de la RSE .

Envisagez vous d'adopter la RSE concrètement à travers L' ISO 260000 ? expliquez

- ✓ Si oui, comment envisager vous de l'intégrer ?
- ✓ Si non, selon vous quel sont les difficultés et les obstacles qui vous rencontrent dans la mise en œuvre de la RSE ?

Table des métiers

Table des matières

Remerciement

Dédicaces

Listes des illustrations

Liste des abréviations

Sommaire

Introduction générale..... 1

Chapitre 1: cadre théorique et conceptuel de RSE

Introduction :..... 4

Section 1 : généralité sur la RSE..... 4

1- le concept RSE..... 4

2-Les fondements théoriques de la RSE 5

2.1. La Théorie néoclassique..... 6

2.2. La théorie des PP (stakeholder's theory) 7

2.2.1- Les dimensions possibles de la théorie des PP : 8

2.3. La théorie de la dépendance à l'égard des ressources (RBV) 9

2.4. Les théories néo-institutionnelles (TNI) 10

3.développement durable et RSE : 11

3.1. Le développement durable : 11

3.2- le développement durable et la RSE : 11

4-Contexte RSE en Algérie 12

Section 2 : Les caractéristiques et les principes de la RSE..... 13

1. Les caractéristiques de la RSE :..... 13

1.1- -Une démarche volontaire :..... 13

1.2- L'affaire de tous les partenaires :..... 13

1.3-L'éthique attitude : 13

1.4 - Le respect de l'environnement : 13

1.5 -La responsabilité sociale : 14

1.6- L'engagement humanitaire :..... 14

2-Les principes de la RSE :..... 14

2.1. La Redevabilité de l'organisation à l'égard de la Société : 14

2.2- La Transparence :..... 15

2.3. Comportement éthique :..... 15

2.4 -Reconnaissance de l'intérêt des parties prenantes : 16

2.5- Respect de la légalité :..... 16

2.6- Respect des normes internationales de comportement : 16

2.7- Respect des droits de l'homme :	17
Chapitre 02: les pratique de la RSE et la performance de l'entreprise	
Introduction :	18
Section 1 : La notion de base de la performance de l'entreprise	18
1- Définition de la performance des entreprises	18
2-Logiques d'évaluation de la performance.....	19
3- Les dimensions de la performance des entreprises	20
3.1- La performance stratégique.....	20
3.2- La performance concurrentielle.	21
3.3- La performance socio-économique.....	21
Section 2 : La relation entre la RSE et la performance de l'entreprise	22
1. La définition de la performance globale	22
2. La RSE comme levier de performance globale	24
3.L'impact de la RSE sur la performance économique	25
4.l'impact de la RSE sur la performance sociale.....	25
Conclusion.....	26
Chapitre3: Analyse des engagements responsables chez SARL OVITAL	
Introduction	28
Section1 : Présentation d'entreprise d'accueil	28
1-Présentation d'entreprise d'accueil.....	28
2-Historique et Développement.....	28
3-Objectifs de l'Entreprise.....	29
4-Missions et activités :	29
5-Organisation des fonctions clés.....	30
Section 2 : Méthode de recherche et de collecte d'informations.....	31
.1 Les outils de l'étude.....	32
Section 3 : Analyse et interprétation des résultats	33
Axe (1) : le profil des répondants.....	33
Axe 2 : connaissance de la RSE.....	36
Axe 3 : pratique RSE dans l'entreprise.....	39
Axe 4 : impact de la RSE sur la performance.....	44
Conclusion générale	54
Bibliographie	
ANNEXES	

Résumé

Ce mémoire examine l'intégration des engagements responsables alignés sur la RSE, au sein de la SARL ITHRI BOISSONS (OVITAL) et leur contribution à la performance globale de l'entreprise. L'étude analyse l'impact des dimensions économique, sociale et environnementale sur son fonctionnement et son développement. À travers une enquête de terrain, les résultats montrent que l'entreprise accorde une attention particulière à la sécurité alimentaire, notamment grâce à la certification ISO 22000, à la santé et à la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à la préservation de l'environnement. Ces engagements responsables favorisent la motivation des salariés, renforcent l'image de marque de l'entreprise et contribuent à la consolidation de son avantage concurrentiel. En conclusion, les engagements responsables apparaissent non seulement comme une démarche éthique, mais également comme un levier stratégique essentiel pour assurer la pérennité, la compétitivité et le développement durable d'OVITAL dans le secteur agroalimentaire algérien

Mot clés : RSE, performance globale, Engagements responsables , DD .

Abstract

This dissertation examines the integration of responsible commitments aligned with Corporate Social Responsibility (CSR) within SARL ITHRI BOISSONS (OVITAL) and their contribution to the company's overall performance. The study analyzes the impact of the economic, social, and environmental dimensions on the organization's operations and development. Based on a field survey, the findings reveal that the company places particular emphasis on food safety, notably through ISO 22000 certification, occupational health and safety, and environmental protection. These responsible commitments enhance employee motivation, strengthen the company's brand image, and contribute to the consolidation of its competitive advantage. In conclusion, responsible commitments emerge not only as an ethical approach but also as a strategic lever essential for ensuring OVITAL's sustainability, competitiveness, and long-term development within the Algerian agri-food sector

Keywords: CRS, global performance, responsible commitments, sustainable development

ملخص

داخل مؤسسة (CSR) تتناول هذه المذكرة دراسة مدى إدماج الالتزامات المسؤولة المتوافقة مع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ، ودورها في تعزيز الأداء الشامل للمؤسسة. كما تحلل الدراسة تأثير (OVITAL) إيثري للمشروبات ذات المسؤولية المحدودة الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية على سير عمل المؤسسة وتطورها

واعتمادًا على دراسة ميدانية، أظهرت النتائج أن المؤسسة تولي اهتمامًا خاصًا بسلامة الأغذية، لا سيما من خلال حصولها على شهادة ، إضافة إلى اهتمامها بالصحة والسلامة المهنية للعاملين وحماية البيئة. وتسهم هذه الالتزامات المسؤولة في تعزيز ISO 22000 دافعية العاملين، وتقوية الصورة الذهنية للمؤسسة، ودعم ميزتها التنافسية

وفي الختام، يتضح أن الالتزامات المسؤولة لا تمثل مجرد نهج أخلاقي فحسب، بل تُعد أيضًا رافعة استراتيجية أساسية لضمان استدامة وتعزيز قدرتها التنافسية وتحقيق تنميتها على المدى الطويل في قطاع الصناعات الغذائية الزراعية في الجزائر OVITAL مؤسسة

؛ الأداء الشامل؛ الالتزامات المسؤولة؛ التنمية المستدامة. **الكلمات المفتاحية**(CSR) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات