

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de L'enseignement Supérieur et de la Recherche
Scientifique



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Mémoire

En vue de l'obtention du diplôme de master en science de gestion

Option : Management

Thème :

**L'impact des pratiques de la responsabilité sociétale des entreprises(RSE) sur
l'engagement des employés : cas de COGB-La belle**

Réalisé par :

AMARI Kamelia

MERZOUG Rima

Sous la direction de :

Mme HAMITTOUCHE Fairouze

Membre du jury :

Président : AFROUNE Nadia

Examineur : BERBOUCHA Sylia

Année Universitaire 2025/2026

Remerciements

À terme de notre modeste travail, nous remercions d'abord le bon Dieu qui nous a donné la Santé et la volonté pour réaliser notre mémoire.

Dans un premier temps, nous remercions notre encadrante **Mme HAMITUCHE FAIROUZE** pour son Aide, ses précieux conseils, sa patience, sa gentillesse et sa disponibilité.

Nous remercions également les membres du jury pour leur lecture attentive et la critique de Notre mémoire ainsi que pour l'honneur qu'ils nous ont fait en acceptant de participer à notre soutenance.

Nos reconnaissances vont aussi à tous les responsables des différents services de l'entreprise C.O.G.B La Belle, en particulier **Monsieur ABDELI KARIM** de nous avoir guidés durant notre stage pratique.

Aussi à toutes les personnes que nous avons rencontrées lors de notre enquête et qui ont pris le temps de répondre à notre questionnaire.

Nous tenons à remercier aussi les membres de nos familles ainsi que toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce modeste travail.



Louange à Dieu seul,

Ce modeste travail est dédié spécialement

À ma chère maman, ma raison de vivre, en témoignage de ma reconnaissance pour

Sa patience, son amour et ses sacrifices.

À mon cher papa pour son amour et son dévouement.

*« À vous, mes parents , je dis merci d'avoir permis de devenir la personne que je suis
aujourd'hui.*

*Aucune dédicace ne pourra exprimer mes respects, mes considérations et ma grande
admiration pour vous. Puisse ce travail vous témoigne mon affection et mon profond amour »*

*À mes chères sœurs Wafa, Sara, Radia, et à mon cher frère Khaled, qui je le sais, ma réussite
est très importante à leurs yeux. Que Dieu vous garde pour moi.*

*« À vous, mes princesse et mon prince je souhaite une vie pleine de bonheur, de joie et de
réussite »*

*Celui qui m'a indiqué la bonne voie en me rappelant que les self-made-mans et les déterminés
finiront toujours pour réussir leur vie, à moi-même.*

À mes amis, Nadjat ; Zakia et Rahima ;

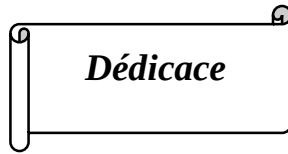
*« Qui ont toujours été à mes côtés dans les moments difficiles comme dans les moments de
bonheur. Merci pour votre patience, vos conseils et votre énergie positive »*

À ma chère binôme Kamelia,

Pour sa entente et sa sympathie.

Pour finir, à tous ceux que j'aime et qui m'aiment, je dédie ce mémoire.

MERZOUG Rima



Dédicace

Louange à Dieu seul,

Ce modeste travail est dédié spécialement

À ma chère maman, ma raison de vivre, en témoignage de ma reconnaissance pour

Sa patience, son amour et ses sacrifices.

À mon cher papa pour son amour et son dévouement.

*« À vous, mes parents, je dis merci d'avoir permis de devenir la personne que je suis
aujourd'hui.*

*Aucune dédicace ne pourra exprimer mes respects, mes considérations et ma grande
admiration pour vous. Puisse ce travail vous témoigner mon affection et mon profond amour »*

*À ma chère sœur Manel, et à mon cher frère Bilal, qui je le sais, ma réussite est très
importante à leurs yeux. Que Dieu vous garde pour moi.*

*« À vous, ma princesse et mon prince je souhaite une vie pleine de bonheur, de joie et de
réussite »*

*Celui qui m'a indiqué la bonne voie en me rappelant que les self-made-men et les déterminés
finiront toujours pour réussir leur vie, à moi-même.*

À mes amis Célia, Nihad et Lotfi,

*« Qui ont toujours été à mes côtés dans les moments difficiles comme dans les moments de
bonheur. Merci pour votre patience, vos conseils et votre énergie positive »*

À ma chère binôme Rima,

Pour sa entente et sa sympathie.

Pour finir, à tous ceux que j'aime et qui m'aiment, je dédie ce mémoire.

AMARI Kamelia

Liste des figures

Figure 1 : Modèle de recherche.....	15
Figure 2 : Graphique Q-Q de la perception des pratiques RSE	26
Figure 3 : Graphique Q-Q de l'engagement des employés	27

Liste des tableaux

Tableau 1 : Chiffres clés sur l'effectif	12
Tableau 2 : Ancienneté professionnelle	17
Tableau 3 : Niveau d'instruction.....	18
Tableau 4 : Services d'affectation.....	18
Tableau 5 : Familiarité avec la notion de RSE	19
Tableau 6 : Alpha de Cronbach des échelles de mesure	19
Tableau 7 : Statistiques descriptives de la perception des pratiques RSE	21
Tableau 8 : Statistiques descriptives de l'engagement des employés	24
Tableau 9 : Test de normalité (Perception des pratiques RSE)	26
Tableau 10 : Test de normalité (Engagement des employés)	27
Tableau 11 : Corrélation et Régression entre la RSE globale et l'engagement des employés	28
Tableau 12 : Corrélation entre les dimensions de la RSE et l'Engagement des employés	28
Tableau 13 : Synthèse des tests d'hypothèses	29

Sommaire

Remerciements
Dédicace
Liste des figures
Liste des tableaux
Sommaire

Introduction générale..... 1

Chapitre 1

Cadre théorique de la RSE et d'engagement des employés

Introduction du chapitre 1 4
Section 1 : Les fondements théoriques de la RSE..... 4
Section 2 : Aperçu général de l'engagement des employés 5
Section 3 : La relation entre la RSE et l'engagement des employés 7
Section 4 : Cadre réglementaire et normatif de la RSE en Algérie 8
Conclusion du chapitre 1 9

Chapitre 2

Étude Empirique au sein de l'entreprise SPA COGB-La Belle

Introduction du chapitre 2 11
Section 1 : Présentation de l'entreprise SPA COGB-LaBelle..... 11
Section 2 : Méthodologie de recherche adoptée..... 13
Section 3 : Description de l'échantillon d'étude 17
Section 4 : Analyse statistique et tests d'hypothèses 19
Conclusion du chapitre 2 30
Conclusion générale 32
Bibliographie 35

Annexes

Table des matières

Résumé

Introduction générale

Introduction générale

Dans un contexte marqué par la mondialisation, l'évolution des technologies et l'intensification de la concurrence, les entreprises ne sont plus évaluées uniquement sur leurs résultats économiques. Elles doivent également prendre en considération les attentes sociales, environnementales et éthiques de leurs différentes parties prenantes. Cette nouvelle vision de gestion a donné naissance au concept de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), devenu aujourd'hui un élément essentiel dans le management moderne.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises représente l'ensemble des pratiques et des actions mises en œuvre par les entreprises afin de contribuer au développement durable tout en respectant les intérêts des employés, des clients, des actionnaires, de la société et de l'environnement. Selon la Commission européenne (2011), la RSE désigne la responsabilité des entreprises vis-à-vis des impacts de leurs activités sur la société. Ainsi, les entreprises sont appelées à intégrer volontairement des préoccupations sociales et environnementales dans leurs stratégies et leurs activités quotidiennes.

Par ailleurs, les ressources humaines occupent une place centrale dans la réussite des organisations. Dans ce cadre, l'engagement des employés constitue un facteur important de performance organisationnelle. L'engagement représente le degré d'implication, de motivation et d'attachement des salariés envers leur entreprise. Un employé engagé contribue davantage à la réalisation des objectifs organisationnels, améliore la qualité du travail et participe à la stabilité de l'entreprise.

Aujourd'hui, plusieurs recherches montrent que les pratiques de RSE influencent positivement les comportements des employés. Lorsque les salariés perçoivent leur entreprise comme responsable et soucieuse du bien-être social et environnemental, ils développent un sentiment de confiance, de fierté et d'appartenance. Les travaux de Turker (2009) soulignent notamment l'existence d'une relation positive entre les pratiques de RSE et l'engagement organisationnel des employés.

Dans cette perspective, notre travail de recherche porte sur l'étude de l'effet des pratiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises sur l'engagement des employés au sein de la SPA COGB-La Belle. Cette entreprise agroalimentaire constitue un terrain d'étude pertinent en raison de son importance économique et des pratiques responsables qu'elle met progressivement en place envers ses différentes parties prenantes.

L'objectif principal de cette étude est d'analyser la relation entre la perception des pratiques de RSE et l'engagement des employés. Il s'agit également d'identifier les dimensions

de la RSE qui influencent le plus le niveau d'engagement des salariés au sein de l'entreprise. A cet effet, nous avons formulé notre question principale comme suit :

Dans quelle mesure les pratiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises influencent-elles l'engagement des employés au sein de la SPA COGB-La Belle ?

De cette question découlent les interrogations secondaires suivantes :

- Comment les employés perçoivent-ils les pratiques de RSE mises en œuvre par la SPA COGB-La Belle ?
- Quel est le niveau d'engagement des employés au sein de l'entreprise ?
- Existe-t-il une relation significative entre les pratiques de RSE et l'engagement des employés ?

Comme supposition de réponses, nous avons supposé les hypothèses suivantes :

➤ Hypothèse principale : Les pratiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises influencent positivement et significativement l'engagement des employés au sein de la SPA COGB-La Belle.

➤ Hypothèses secondaires :

- H1 : Les pratiques de RSE envers les employés influencent positivement l'engagement des employés.
- H2 : Les pratiques de RSE envers les clients influencent positivement l'engagement des employés.
- H3 : Les pratiques de RSE envers l'environnement influencent positivement l'engagement des employés.
- H4 : Les pratiques de RSE envers la société influencent positivement l'engagement des employés.
- H5 : Les pratiques de RSE envers les actionnaires influencent positivement l'engagement des employés.

Pour répondre à cet objectif, nous avons adopté une méthodologie reposant sur une approche quantitative et qualitative. Un questionnaire a été distribué auprès des employés afin de mesurer leur perception des pratiques de RSE et leur niveau d'engagement. En complément, un entretien a été réalisé avec le responsable des ressources humaines afin de recueillir des informations sur les pratiques responsables de l'entreprise.

Enfin, ce travail est structuré en deux chapitres principaux. Le premier chapitre est consacré au cadre théorique relatif à la RSE et à l'engagement des employés. Le second chapitre

porte sur l'étude empirique réalisée au sein de la SPA COGB-La Belle ainsi que sur l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus.

Chapitre 1 : Cadre théorique de la RSE et d'engagement des employés

Introduction du chapitre 1

La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est devenue un élément central dans la gestion moderne des organisations, car elle permet de concilier performance économique et responsabilité sociale et environnementale. Introduite notamment par les travaux de Bowen (1953), la RSE s'est progressivement imposée comme un levier stratégique influençant le comportement des employés et la performance organisationnelle. Parallèlement, l'engagement des employés représente un facteur déterminant pour la réussite et la compétitivité des entreprises (Meyer et Allen, 1991). Dans cette perspective, plusieurs recherches, notamment celles de Turker (2009), montrent que les pratiques de RSE peuvent renforcer l'engagement organisationnel des salariés. Ainsi, ce chapitre vise à présenter le cadre théorique de cette recherche en abordant d'abord les fondements conceptuels de la RSE, ensuite la notion d'engagement des employés, et enfin la relation entre ces deux concepts à travers les études empiriques et le modèle conceptuel proposé.

Section 1 : Les fondements théoriques de la RSE**1.1. Définition et évolution de la RSE**

La responsabilité sociétale des entreprises est un concept apparu au milieu du XXe siècle avec les travaux de Bowen (1953), qui définit la responsabilité sociale comme l'obligation pour les dirigeants d'adopter des politiques et des décisions conformes aux valeurs et aux attentes de la société. À l'origine centrée sur une approche morale et philanthropique, la RSE s'est progressivement transformée en un levier stratégique intégré à la gestion des organisations. La RSE correspond à « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société » (Commission européenne, 2011, p.6). Cette définition met en avant l'intégration volontaire des préoccupations sociales et environnementales dans les activités commerciales et dans les interactions avec les parties prenantes. De son côté, l'organisation internationale de normalisation (2010), à travers la norme ISO 26000, considère la RSE comme la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions sur la société et l'environnement, par un comportement éthique et transparent contribuant au développement durable. Ainsi, la RSE est passée d'une simple obligation morale à une démarche stratégique de performance durable.

1.2. Les dimensions de la RSE

La RSE repose sur plusieurs dimensions complémentaires qui sont :

- **La dimension économique** : constitue le fondement de l'entreprise. Elle renvoie à la création de richesse, à la rentabilité et à la pérennité financière. Toutefois, selon Archie Carroll

(1991), la responsabilité économique doit s'exercer dans le respect des lois et des principes éthiques.

- **La dimension sociale** : concerne les relations avec les salariés et les autres parties prenantes. Elle inclut le respect des droits humains, l'amélioration des conditions de travail, la santé et la sécurité, ainsi que le dialogue social. L'ISO 26000 souligne que cette dimension vise à promouvoir le bien-être et le développement humain.

- **La dimension environnementale** : renvoie à la réduction des impacts négatifs des activités de l'entreprise sur l'environnement : gestion des déchets, réduction des émissions polluantes, préservation des ressources naturelles. La Commission européenne (2011) insiste sur l'intégration des préoccupations environnementales dans la stratégie globale de l'entreprise.

- **La dimension gouvernance** : représente le cadre organisationnel permettant d'intégrer la RSE dans la stratégie. Elle englobe la transparence, la responsabilité des dirigeants, la lutte contre la corruption et la prise en compte des attentes des parties prenantes. Selon l'ISO 26000 (2010), la gouvernance constitue le pilier central de la RSE.

1.3. Les pratiques de la RSE interne

La RSE interne concerne les pratiques mises en œuvre par l'entreprise à l'égard de ses employés afin d'améliorer leur bien-être et leur implication, à l'exemple des conditions de travail, de la formation et de l'égalité des chances.

Les conditions de travail constituent un élément essentiel de la responsabilité sociale interne. Elles incluent la sécurité, la santé au travail, l'aménagement des postes et le respect des droits fondamentaux. L'organisation internationale du travail souligne l'importance de garantir un environnement de travail décent et sécurisé.

La formation et le développement représentent un investissement stratégique dans le capital humain. Les entreprises responsables favorisent le développement des compétences, la formation continue et les opportunités d'évolution professionnelle. Selon l'ISO 26000, le développement du capital humain contribue à la performance durable de l'organisation.

L'équité et l'égalité des chances renvoient à l'absence de discrimination et à la promotion de la justice organisationnelle. Cela inclut l'égalité salariale, la diversité et le respect de l'inclusion. Ces pratiques renforcent la confiance et l'engagement des employés.

Section 2 : cadre théorique de l'engagement des employés

2.1. Définition de l'engagement des employés

L'engagement des employés constitue un concept central en management des ressources humaines, car il reflète le degré d'implication et d'attachement d'un salarié envers son

organisation. Selon Kahn(1990), l'engagement correspond à l'investissement physique, cognitif et émotionnel de l'individu dans son rôle professionnel. Autrement dit, un employé engagé mobilise pleinement ses compétences, son énergie et son enthousiasme au service de l'entreprise.

Dans une perspective organisationnelle, Meyer et Allen (1991) définissent l'engagement comme un état psychologique qui caractérise la relation entre l'employé et l'organisation et qui influence la décision de rester membre de celle-ci. L'engagement devient ainsi un facteur déterminant de la fidélisation, de la performance et de la stabilité organisationnelle.

L'engagement ne se limite pas à la satisfaction au travail ; il traduit un lien profond entre l'individu et son entreprise, fondé sur l'identification aux valeurs organisationnelles et la volonté de contribuer à ses objectifs.

2.2. Les dimensions de l'engagement organisationnel

Le modèle tridimensionnel de Meyer et Allen (1991) distingue trois formes d'engagement qui permettent d'analyser la nature et l'intensité du lien entre le salarié et son organisation :

- **L'engagement affectif** : Il correspond à l'attachement émotionnel de l'employé envers son organisation. Il se manifeste par un sentiment d'appartenance, une identification aux valeurs de l'entreprise et une volonté de contribuer à sa réussite. L'employé reste dans l'organisation parce qu'il le souhaite. Cette forme d'engagement est généralement associée à une meilleure performance, une motivation élevée et un faible taux d'absentéisme.

- **L'engagement normatif** : Il repose sur un sentiment d'obligation morale envers l'organisation. L'employé estime qu'il doit rester par loyauté ou par reconnaissance envers les opportunités offertes (formation, soutien, stabilité). Il demeure dans l'entreprise parce qu'il se sent redevable. Cette dimension est liée aux valeurs culturelles et aux normes sociales internes.

- **L'engagement calculé (ou de continuité)** : Il est également appelé engagement de continuité et se fonde sur une évaluation des coûts associés au départ. L'employé reste dans l'organisation parce qu'il perçoit qu'il aurait plus à perdre qu'à gagner en la quittant (perte de salaire, avantages sociaux, ancienneté). Cette forme d'engagement est davantage rationnelle qu'émotionnelle.

L'engagement des employés est également appréhendé à travers trois dimensions développées par Schaufeli et Bakker (2004), plus connues sous le nom de l'échelle Utrecht Work Engagement Scale (UWES). La vigueur renvoie au niveau élevé d'énergie et de résilience mentale que les employés manifestent dans leur travail ainsi qu'à leur volonté d'y investir des efforts. Le dévouement se caractérise par un fort sentiment d'implication, d'enthousiasme et de

fierté à l'égard du travail réalisé. Enfin, l'absorption correspond à un état dans lequel l'employé est pleinement concentré et profondément impliqué dans son activité, au point que le temps semble passer rapidement. Ensemble, ces trois dimensions traduisent le degré d'engagement et d'implication psychologique des individus dans leur travail.

2.3. Les facteurs influençant l'engagement des employés

Plusieurs facteurs organisationnels et individuels influencent le niveau d'engagement des employés. Parmi les facteurs organisationnels, on retrouve la qualité du leadership, le climat organisationnel, la reconnaissance, la justice organisationnelle et les pratiques de gestion des ressources humaines (formation, rémunération, conditions de travail). Un environnement de travail favorable et équitable renforce l'engagement affectif et normatif.

Les caractéristiques du poste, telles que l'autonomie, la variété des tâches et la signification du travail, jouent également un rôle important. Selon Kahn (1990), lorsque les employés perçoivent que leur travail a du sens et qu'ils se sentent valorisés, ils s'investissent davantage. Enfin, les valeurs personnelles, l'ancienneté et les opportunités de carrière constituent des déterminants individuels influençant l'engagement calculé et normatif.

Section 3 : La relation entre la RSE et l'engagement des employés

3.1. Revue de quelques études empiriques

Plusieurs recherches empiriques ont étudié la relation entre la responsabilité sociétale des entreprises et l'engagement des employés. Les résultats de ces études montrent généralement une relation positive entre les pratiques responsables de l'entreprise et le niveau d'implication des salariés.

Selon l'étude menée par Margolis et Walsh (2003), les entreprises qui adoptent des pratiques socialement responsables bénéficient d'un climat organisationnel plus favorable et d'une meilleure implication des employés. Les salariés ont tendance à développer un sentiment de fierté et d'appartenance lorsqu'ils travaillent dans une organisation perçue comme éthique et responsable.

De son côté, Turker (2009) a démontré que la perception positive des initiatives de RSE influence significativement l'engagement organisationnel des employés. Lorsque les travailleurs estiment que leur entreprise agit de manière responsable envers la société, l'environnement et les employés, ils développent un attachement plus fort à l'organisation et manifestent une plus grande motivation au travail.

Ainsi, ces études empiriques mettent en évidence que la RSE constitue un levier important pour renforcer l'engagement des salariés et améliorer la performance organisationnelle.

3.2. Les mécanismes explicatifs du lien RSE-Engagement des employés

La relation entre la RSE et l'engagement des employés peut être expliquée par plusieurs mécanismes organisationnels et psychologiques. Premièrement, la théorie des parties prenantes développée par Freeman (1984) souligne que l'entreprise doit répondre aux attentes de ses différents acteurs, notamment les employés. Lorsque l'organisation adopte des pratiques responsables envers ses salariés, ceux-ci se sentent valorisés et développent un sentiment de confiance et de loyauté.

Deuxièmement, les pratiques de RSE contribuent à renforcer le sens du travail. Selon Kahn (1990), les employés s'engagent davantage lorsqu'ils perçoivent que leur travail a une valeur sociale et qu'ils évoluent dans un environnement organisationnel juste et respectueux.

Enfin, la RSE améliore l'image et la réputation de l'entreprise. Cette perception positive peut générer un sentiment de fierté organisationnelle chez les employés, ce qui renforce leur attachement affectif à l'entreprise.

Section 4 : Cadre réglementaire et normatif de la RSE en Algérie

4.1. Le cadre réglementaire de la RSE en Algérie

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) en Algérie s'inscrit dans un cadre réglementaire qui vise à promouvoir le développement durable, la protection de l'environnement et le respect des droits sociaux. Bien que la RSE repose en grande partie sur une démarche volontaire des entreprises, plusieurs textes juridiques et politiques publiques encadrent indirectement sa mise en œuvre.

Dans le domaine social, la législation algérienne prévoit un ensemble de lois visant à protéger les droits des travailleurs, notamment en matière de sécurité, de conditions de travail et de protection sociale. Ces principes sont conformes aux normes promues par l'Organisation internationale du travail, qui encourage les entreprises à garantir le travail décent et le respect des droits fondamentaux des employés.

Par ailleurs, l'État algérien encourage l'adoption de pratiques responsables à travers différentes politiques publiques orientées vers la gouvernance responsable et la performance durable. Les entreprises sont ainsi incitées à intégrer les principes de responsabilité sociale dans leur stratégie de gestion.

Enfin, les organisations peuvent également s'appuyer sur les lignes directrices proposées par la norme ISO 26000 élaborée par l'Organisation internationale de normalisation (2010), qui fournit un cadre de référence international pour la mise en œuvre de la responsabilité sociétale.

4.2. Le cadre environnemental et le développement durable

La protection de l'environnement constitue l'un des piliers fondamentaux de la responsabilité sociétale des entreprises. En Algérie, plusieurs lois et réglementations ont été mises en place, à l'exemple de la loi n° 03-10 du 19 juillet 2003 relative à la protection de l'environnement dans le cadre du développement durable, et de la loi n° 01-19 relative à la gestion, au contrôle et à l'élimination des déchets

Elles ont pour objectif de limiter l'impact des activités économiques sur l'environnement et de promouvoir le développement durable.

Ces politiques environnementales visent notamment la gestion durable des ressources naturelles, la réduction des émissions polluantes, la gestion des déchets et la préservation de la biodiversité. Les entreprises sont ainsi encouragées à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement et à intégrer des stratégies de production plus propres.

Le concept de développement durable repose sur l'équilibre entre la croissance économique, la protection de l'environnement et le bien-être social. Les initiatives internationales soutenues par le Programme des Nations Unies pour l'Environnement contribuent également à sensibiliser les organisations à l'importance d'adopter des pratiques responsables et durables.

Conclusion du chapitre 1

Ce chapitre a permis de présenter le cadre théorique relatif à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et à l'engagement des employés. Il a d'abord mis en évidence les fondements conceptuels de la RSE, son évolution ainsi que ses principales dimensions et pratiques internes, comme l'ont souligné les travaux de Bowen (1953). Ensuite, le chapitre a abordé la notion d'engagement des employés et ses différentes dimensions organisationnelles selon le modèle proposé par Meyer et Allen (1991) et Schaufeli et Bakker (2004). Enfin, la littérature a montré l'existence d'une relation positive entre les pratiques de RSE et l'engagement des salariés, notamment à travers les études empiriques menées par Margolis et Walsh (2003) et Turker (2009). Ces éléments théoriques constituent ainsi une base essentielle pour analyser empiriquement cette relation dans le cadre de l'étude du cas de la SPA COGB-La Belle.

Chapitre2 : étude empirique au sein de l'entreprise COGB La belle

Introduction du chapitre 2

Le chapitre précédent a permis de poser le cadre théorique de notre recherche, en définissant les concepts de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et d'engagement des employés, ainsi qu'en formulant nos hypothèses. Ce second chapitre est consacré à la validation empirique de ces hypothèses. Nous y décrivons d'abord la méthodologie adoptée, puis nous présentons et analysons les résultats obtenus à partir des données collectées au sein de l'entreprise COGB-LaBelle.

Section 1 : Présentation de l'entreprise SPA COGB-LaBelle

La SPA COGB-LaBelle est une entreprise agroalimentaire spécialisée dans la production des produits et le raffinage des huiles. Elle est considérée comme l'un des plus grands complexes privés en Algérie¹.

- **Historique :**

Le complexe industriel agroalimentaire COGB-LaBelle est implanté dans la zone industrielle de la wilaya de Bejaia et s'étant sur une superficie de 164 463 m². Sa création remonte au début du 20e siècle, sous la nomination de SIAN (Société industrielle de l'Afrique du Nord), son rôle consistait en extraction de l'huile d'olive et fabrication de savon. En 1968, cette entreprise a fait l'objet d'une nationalisation et est rattachée à la SNCG (Société Nationale des Corps Gras). L'année 1973 a vu la naissance de la SOGEDIA (Société, Gestion et Développements des Industries Alimentaires) puis elle a été restructurée en 1982, ce qui a donné naissance à l'ENCG (Entreprise Nationale des Corps Gras). En 2006, la COGB est entrée officiellement en partenariat avec l'entreprise LaBelle avec une répartition de capital comme suit : 70% pour le groupe LaBelle et 30% pour le groupe ENCG.

- **Objectifs :**

L'entreprise COGB-LaBelle s'est fixé plusieurs objectifs dont les suivants :

- Satisfaire les besoins nationaux des produits alimentaires.
- Répondre aux besoins des consommateurs en termes de qualité.
- Accroître les capacités de production par la création d'autres unités de production.
- Lancer de nouveaux produits et élargir la gamme de production.

¹ <https://www.groupelabelle.dz/le-groupe/chiffres-cles/>

- **Principales activités :**

Les principales activités de l'entreprise COGB-La Belle sont les suivantes :

- Fabrication de l'huile végétale.
- Fabrication de margarine de table, de feuilletage et pâtisserie.
- Fabrication des produits végétaux aromatisés.
- Fabrication de savon de ménage et de toilette.
- Fabrication de graisse végétale à usage industriel de glycérine d'acide gras industriels et du savon industriel.

- **Principaux produits :**

L'entreprise COGB-La Belle est spécialisée dans la fabrication des corps gras suivants :

- Usage alimentaire : Huile de table de 1 litre, 2 litres et 5 litres.
- Usage domestique : Savon de ménage (Savon Marseille), Savonnette.
- Usage industriel : Savon industriel type lubrification, Acide gras distillé pour peinture, détergent....
- Usage pharmaceutique : Glycérine Codex, Résidu de distillation des acides gras, Résidu de distillation de la glycérine.

- **Quelques chiffres :**

Cette partie présente quelques chiffres clés sur l'effectif de l'entreprise COGB-La Belle, ventilés selon le genre, le type de contrat et l'ancienneté.

Tableau 1 : Chiffres clés sur l'effectif

		Hommes	Femmes	Total	611
Répartition de l'effectif suivant l'âge	Moins de 30 ans	44	3	47	
	De 30 à 50 ans	281	19	300	
	Plus de 50 ans	260	4	264	
Répartition de l'effectif selon le type de contrat	Contrat à durée indéterminée (CDI)	190	6	196	
	Contrat à durée déterminée (CDD)	395	20	415	
Répartition de l'effectif suivant l'ancienneté	Moins de 5 ans	264	7	271	
	De 5 à 10 ans	176	9	185	
	Plus de 10 ans	145	10	155	

Source : Données internes à l'entreprise

Ces trois tableaux nous montrent une entreprise majoritairement masculine ($\approx 96\%$), avec une forte proportion de contrats à durée déterminée ($\approx 68\%$) et un âge moyen autour de 30-50 ans. Concernant l'ancienneté, les données montrent une répartition variée entre les différentes catégories ; la présence d'un nombre significatif d'employés ayant plus de 10 ou 15 ans d'expérience suggère néanmoins que l'entreprise parvient à fidéliser une partie de son personnel.

Section 2 : Méthodologie de recherche adoptée

La méthodologie mise en œuvre dans cette analyse vise à produire des résultats permettant de répondre aux questions initiales et de confirmer ou infirmer les hypothèses posées.

2.1. Objectifs de recherche :

L'objectif premier de cette étude est, d'une part, d'explorer les pratiques RSE au sein de l'entreprise COGB-La Belle et, d'autre part, de donner un aperçu de l'engagement des employés. Dans un second temps, l'étude vise à évaluer la relation entre la perception des pratiques RSE et l'engagement des employés, relation qui a été traduite par une hypothèse de recherche et des hypothèses secondaires.

2.2. Choix du terrain d'étude : la SPA COGB-La Belle

Après avoir présenté l'entreprise dans son ensemble (localisation, effectif, produits, objectifs) dans la précédente section, il convient de justifier son choix comme terrain d'étude.

La SPA COGB-La Belle a été sélectionnée pour plusieurs raisons. D'abord, son accessibilité : la direction a accepté de participer à l'étude et a facilité la distribution des questionnaires auprès des salariés. Ensuite, sa pertinence au regard de notre problématique : l'entreprise est engagée dans une politique RSE depuis plusieurs années, ce qui permet d'évaluer la perception concrète de ces pratiques par les employés. Enfin, sa taille (611 salariés) offre un échantillon suffisant pour une analyse statistique fiable et nous permet ainsi de tester nos hypothèses dans un contexte réel et opérationnel.

2.3. Méthodes d'enquête et choix des outils

Notre étude s'appuie sur deux approches complémentaires : une approche qualitative visant à recueillir des informations au sein de l'entreprise COGB-La Belle, et une approche quantitative permettant de collecter des données auprès de ses employés. Les outils mobilisés sont adaptés à la nature de ces deux approches, à savoir le guide d'entretien pour l'approche qualitative et le questionnaire pour l'approche quantitative.

Le guide d'entretien a été administré auprès du chef de service GRH de l'entreprise COGB-La Belle, dont les principales missions portent sur le management d'équipe et l'organisation du service, la gestion administrative et juridique du personnel et la contribution à la stratégie RH.

L'objectif de cet entretien est d'établir un état des lieux sur les pratiques de la RSE adoptées par l'entreprise COGB-La Belle et sur les stratégies déployées pour la fidélisation de ses employés.

Le questionnaire, destiné aux employés de l'entreprise COGB-La Belle, a été administré auprès d'un échantillon de 100 employés issus des différents services et distribué par le chef de service GRH. Au terme du temps imparti, nous avons récupéré 61 questionnaires exploitables, dûment remplis par des employés ayant volontairement participé à notre étude. Il s'agit donc d'un échantillon non probabiliste de type convenance.

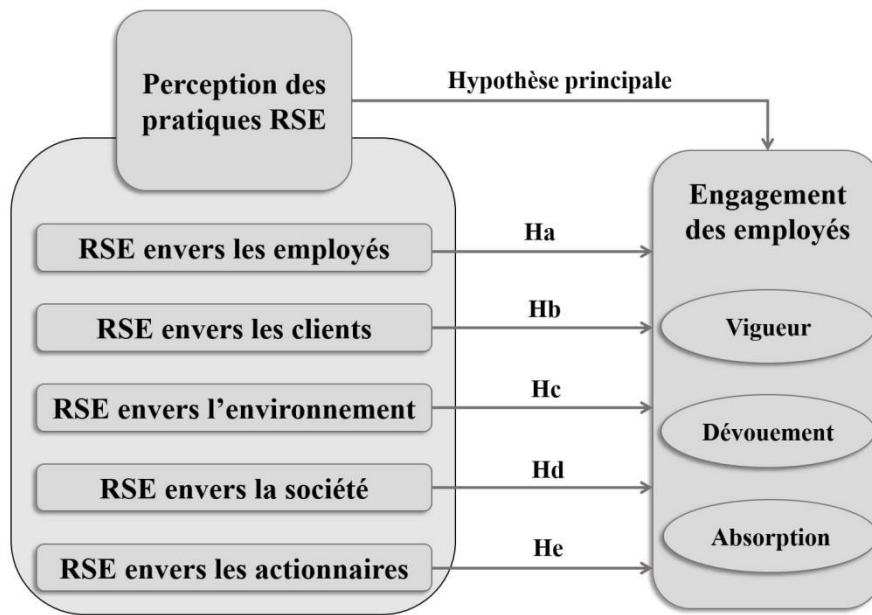
Le questionnaire est composé de trois axes principaux :

- L'axe 01 est dédié au profil du répondant et décrit les caractéristiques des employés participants (ancienneté, poste occupé, diplôme, familiarité avec la notion de RSE).
- L'axe 2 concerne la perception des pratiques RSE de l'entreprise et comporte 28 items. Il vise à comprendre les pratiques de la RSE adoptées par l'entreprise COGB-La Belle et leur perception par les employés. Cet axe représente notre variable exogène qui est déclinée en cinq dimensions : RSE envers les employés, RSE envers les clients, RSE envers l'environnement, RSE envers la société, RSE envers les actionnaires.
- L'axe 3 a pour objectif de mesurer l'engagement des employés de l'entreprise COGB-La Belle, et ce à travers 17 items. Cet axe représente notre variable endogène qui est répartie en trois dimensions : la vigueur, le dévouement et l'absorption.

2.4. Modèle de recherche

Notre modèle de recherche met en lumière les effets directs de la perception des pratiques de la RSE sur l'engagement des employés, comme le représente la figure qui suit.

Figure 1 : Modèle de recherche



Source : Réalisée par les auteures

Comme constaté, nous avons formulé une hypothèse principale, énoncée comme suit :

Hypothèse principale : La perception des pratiques RSE a un impact significatif et positif sur l'engagement des employés.

De cette hypothèse découlent cinq sous-hypothèses, formulées comme suit :

- Ha : La dimension RSE envers les employés influence positivement l'engagement des employés.
- Hb : La dimension RSE envers les clients influence positivement l'engagement des employés.
- Hc : La dimension RSE envers l'environnement influence positivement l'engagement des employés.
- Hd : La dimension RSE envers la société influence positivement l'engagement des employés.
- He : La dimension RSE envers les actionnaires influence positivement l'engagement des employés.

2.5. Mesure des variables du modèle de recherche

La mesure des deux variables, à savoir la perception des pratiques RSE (posée comme variable exogène) et l'engagement des employés (posée comme variable endogène), s'inspire de la revue de la littérature, et plus particulièrement d'articles adoptant une approche empirique ayant testé ces échelles de mesure sur le terrain.

La variable exogène « perception des pratiques de RSE » est mesurée à l'aide de l'échelle proposée par Closon (2011). Cette auteure a adapté et validé une échelle de mesure de la responsabilité sociale des entreprises perçue par les travailleurs, en s'appuyant sur le modèle de Carroll (1979) ainsi que sur l'échelle développée par Maignan et Ferrell (1999).

La particularité de l'échelle proposée par Closon (2011) réside dans sa prise en compte des parties prenantes internes et externes. Elle permet ainsi de mesurer l'ensemble des dimensions de la RSE, incluant la RSE envers les employés, les clients, l'environnement, la société et les actionnaires.

La variable endogène « engagement des employés » est mesurée à l'aide de l'échelle proposée par Schaufeli et Bakker (2004) dans leur manuel intitulé Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Ces deux auteurs définissent l'engagement au travail comme un état d'esprit positif, épanouissant et persistant lié au travail.

L'apport de Schaufeli et Bakker (2004) réside dans le dépassement de l'approche négative dominante en psychologie de la santé au travail, marquée par une forte concentration des recherches sur le mal-être, au profit d'une approche relevant de la psychologie positive. L'engagement est ainsi appréhendé à travers trois dimensions principales : la vigueur (vigor), le dévouement (dedication) et l'absorption (absorption).

Parmi les recherches académiques ayant mobilisé l'échelle de Schaufeli et Bakker (2004), peuvent être citées les études suivantes :

- Heveri et al. (2025) : validation de l'UWES en République tchèque auprès de 707 salariés ;
- Lindberg et al. (2025) : application de l'UWES dans les contextes danois et suédois auprès d'infirmiers en hémodialyse ;
- Czernecki (2025) : validation de l'UWES en Pologne auprès d'infirmiers en soins palliatifs ;
- Um et Ji (2024) : application de l'UWES dans le contexte américain auprès de 356 conseillers scolaires ;
- Özgür (2025) : adaptation de l'UWES en Turquie auprès de 589 enseignants.

Les items utilisés ont été évalués à l'aide d'une échelle de Likert à 5 niveaux, allant de « Pas du tout d'accord » (1) à « Tout à fait d'accord » (5). Les moyennes obtenues ont été interprétées selon une classification en trois niveaux proposée par Salleh et al. (2026) qui se présentent comme suit : Faible : [1,00 – 2,49], Modéré : [2,50 – 3,49], et Élevé : [3,50 – 5,00].

2.6. Logiciels mobilisés pour l'analyse des données

Pour le traitement et l'analyse des données recueillies, nous avons mobilisé le logiciel IBM SPSS Statistics, version 26¹. Cet outil a été utilisé pour effectuer les analyses statistiques descriptives. Il nous a permis de synthétiser les caractéristiques de notre échantillon à travers le calcul des fréquences, mais aussi de mesurer les tendances centrales et la dispersion des données pour nos deux variables principales, les dimensions de la RSE et l'engagement des employés.

Pour chaque construit, nous avons calculé :

- La moyenne : afin d'évaluer le niveau général de perception des répondants.
- L'écart-type : pour mesurer la dispersion des réponses autour de la moyenne et vérifier la cohérence des avis exprimés.

Ajouté à cela, nous avons eu recours à ce logiciel pour tester nos hypothèses de recherche définies préalablement, à travers le test de fiabilité (Alpha de Cronbach), le test de normalité, l'analyse de corrélation de Pearson et la régression linéaire simple.

Section 3 : Description de l'échantillon d'étude

Avant de présenter les résultats de notre analyse, il convient de décrire les principales caractéristiques de l'échantillon sur lequel repose cette étude.

- **Répartition suivant l'ancienneté dans l'entreprise**

La répartition de notre échantillon d'étude suivant le critère de l'ancienneté au sein de l'entreprise est présenté dans le tableau suivant.

Tableau 2 : Ancienneté professionnelle

	Fréquence	Pourcentage
0-5 ans	23	37,7%
6-10 ans	11	18,0%
11-15 ans	8	13,1%
Plus de 15 ans	19	31,1%
Total	61	100,0%

Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

L'analyse de ce tableau sur la répartition selon l'ancienneté indique la présence d'un mélange de nouveaux employés (37,7% ont moins de 5 ans d'ancienneté) et de personnel très expérimenté (31,1% ont plus de 15 ans).

¹ <https://www.ibm.com/fr-fr/products/spss>

- **Répartition suivant le niveau d'instruction**

La répartition de notre échantillon d'étude suivant le critère du niveau d'instruction des employés est présenté dans le tableau suivant.

Tableau 3 : Niveau d'instruction

	Fréquence	Pourcentage
Niveau secondaire	6	9,8%
Niveau universitaire	55	90,2%
Total	61	100,0%

Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

L'échantillon est très qualifié, avec une forte prédominance de diplômés universitaires (90,2%). Ce profil d'échantillon est caractéristique d'une entreprise employant une main-d'œuvre majoritairement diplômée.

- **Répartition suivant le service d'affectation**

La répartition de notre échantillon d'étude suivant le critère du service d'affectation des employés est présenté dans le tableau suivant.

Tableau 4 : Services d'affectation

	Fréquence	Pourcentage
Service Administration	4	6,6%
Service de production	13	21,3%
Service de finance et contrôle de gestion	6	9,8%
Service de gestion des ressources humaines	13	21,3%
Service de contrôle de qualité	10	16,4%
Service d'approvisionnement	11	18,0%
Service de maintenance	4	6,6%
Total	61	100,0%

Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

À travers ce tableau, nous constatons une participation des principaux services opérationnels (production) et fonctionnels (RH, qualité), offrant une vision transversale de l'entreprise.

- **Répartition suivant la familiarité avec la notion de RSE**

La répartition de notre échantillon d'étude selon la familiarité des employés avec la notion de RSE est présentée dans le tableau suivant.

Tableau 5 : Familiarité avec la notion de RSE

	Fréquence	Pourcentage
Oui	48	78,7%
Non	13	21,3%
Total	61	100,0%

Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

Les chiffres qui figurent dans ce tableau indiquent que la notoriété de la RSE est relativement élevée au sein de la population étudiée, mais ils montrent également qu'environ une personne sur cinq reste encore non informée sur ce sujet.

Section 4 : Analyse statistique et tests d'hypothèses

Cette section est consacrée à l'analyse statistique des données collectées auprès des 61 répondants. L'objectif est de tester les hypothèses de recherche formulées précédemment, en examinant la relation entre la perception des pratiques de RSE et l'engagement des employés au sein de la SPA COGB-La Belle.

4.1. Analyse de fiabilité des échelles

Avant de procéder l'analyse descriptive, la cohérence interne des échelles de mesure a été vérifiée à l'aide du coefficient Alpha de Cronbach, comme le montre le tableau suivant.

Tableau 6 : Alpha de Cronbach des échelles de mesure

Variable	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
Engagement des employés	0,883	17
Perception des pratiques de la RSE	0,922	28

Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

Nous constatons que pour l'échelle d'engagement des employés (17 items), le coefficient Alpha de Cronbach est de 0.883, et pour l'échelle de perception des pratiques de la RSE (28 items), il est de 0,922. Ces valeurs, supérieures au seuil recommandé de 0,7, confirment la bonne fiabilité des instruments de mesure (Cronk, 2024).

4.2. Synthèse de l'entretien avec la direction

L'entretien réalisé avec le Chef de service des ressources humaines met en évidence une présence implicite mais non formalisée de la démarche RSE au sein de l'entreprise SPA COGB-La Belle. En effet, bien que les pratiques responsables soient effectivement mises en œuvre depuis la création de l'organisation, celles-ci ne s'inscrivent pas dans un cadre stratégique

structuré, ce qui se traduit notamment par l'absence d'une entité dédiée et d'un budget clairement identifié.

Sur le plan des pratiques RSE, plusieurs actions sont relevées. Concernant les employés, l'entreprise met en avant des principes d'équité (égalité salariale, égalité des chances), ainsi que des dispositifs favorisant la qualité de vie au travail, tels que le droit à la déconnexion (ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail), les horaires flexibles et les congés spécifiques. Le dialogue social est assuré à travers l'existence d'un syndicat et d'un comité de participation, intégrés dans certains processus décisionnels.

En matière de responsabilité sociétale, l'entreprise contribue au développement local à travers la création d'emplois, le soutien aux associations et la participation à des actions d'intérêt général. S'agissant des clients, les engagements portent principalement sur la qualité des produits et services, la transparence, ainsi que la protection des données personnelles. Sur le plan environnemental, des efforts sont déployés en matière de gestion des déchets, de traitement des eaux usées et de réduction de la consommation énergétique.

Par ailleurs, la RSE est perçue comme compatible avec la performance financière, constituant un levier de création de valeur à travers la réduction des coûts, la gestion des risques et l'amélioration de l'image de l'entreprise. Des mécanismes de contrôle, tels que les audits et la veille juridique, viennent renforcer cette orientation.

Concernant le lien entre RSE et engagement des employés, l'entretien souligne que ces derniers accordent une importance particulière aux actions concrètes plutôt qu'aux discours. Leur implication dans la mise en œuvre des pratiques RSE, ainsi que la reconnaissance de leurs efforts, contribuent à renforcer leur motivation, leur fidélisation et leur sentiment d'appartenance à l'organisation.

Enfin, plusieurs défis sont identifiés, notamment la résistance au changement, les coûts associés, ainsi que la difficulté de mesurer les résultats. La perception de la RSE varie également selon les employés, oscillant entre contrainte et opportunité. Néanmoins, des perspectives d'évolution sont envisagées, avec la volonté de structurer davantage la démarche RSE à travers un management dédié et des moyens renforcés.

Ces éléments qualitatifs offrent un éclairage complémentaire sur les pratiques RSE de l'entreprise. Dans ce cadre, il apparaît pertinent de poursuivre l'analyse par une approche quantitative, à travers l'étude descriptive des perceptions des employés relatives aux pratiques de RSE et à leur engagement.

4.2. Analyse descriptive : moyennes et écarts-types

L'analyse descriptive a pour objectif de dresser un état des lieux de la perception des pratiques de la RSE et de l'engagement au travail.

Les écarts-types calculés pour l'ensemble des construits se situent entre 0,7 et 1,3. Selon Hair et al. (2019), des écarts-types entre 0,5 et 1,5 sur des échelles de Likert sont attendus et acceptables. Ils indiquent une dispersion modérée des réponses autour de la moyenne, témoignant d'une diversité d'opinions parmi les répondants.

4.2.1. Analyse descriptive : Perception des pratiques de la RSE

Les résultats de l'analyse descriptive relative à la perception des pratiques de la RSE sont résumés dans le tableau qui suit.

Tableau 7 : Statistiques descriptives de la perception des pratiques RSE

	Moyenne	Écart type	Interprétation
Notre entreprise encourage la diversité au sien de ses employés	3,00	1,265	Perception modérée
Notre entreprise considère l'égalité des chances comme un principe de base dans le processus de promotions	2,93	1,340	Perception modérée
Notre entreprise respecte des règles de conduite en matière de recrutement, licenciement et promotions	3,15	1,263	Perception modérée
Notre entreprise pratique l'équité dans ses politiques de rémunération	3,20	1,289	Perception modérée
Notre entreprise propose des politiques de conciliation vie professionnelle-vie privée à ses employés	2,97	1,140	Perception modérée
Notre entreprise est attentive aux demandes des syndicats	2,89	1,240	Perception modérée
Score global_RSE envers les employés	3,02	1,079	Perception modérée
Notre entreprise fournit à ses clients des informations complètes et précises sur ses produits/services	3,56	1,272	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise est engagée dans l'amélioration continue de la qualité de ses produits/ service	3,75	1,247	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise traite rapidement et équitablement les réclamations de ses clients	3,82	1,148	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise évite toute publicité trompeuse ou exagérée	3,80	1,289	Niveau d'accord élevé

Notre entreprise priorise la santé et la sécurité de ses clients dans la conception de ses produits	3,92	1,159	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise évite d'utiliser des matériaux ou des procédés potentiellement dangereux pour la santé des clients	3,98	1,147	Niveau d'accord élevé
Score global_RSE envers les clients	3,81	1,041	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise met en place des actions visant à réduire ses impacts environnementaux	3,54	1,324	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise dispose de pratiques structurées en matière de gestion des déchets	3,49	1,206	Perception modérée
Notre entreprise adopte des mesures visant à optimiser sa consommation énergétique	3,41	1,283	Perception modérée
Score global_RSE envers l'environnement	3,48	1,133	Perception modérée
Notre entreprise parraine des événements sportifs et/ou culturels	2,77	1,359	Perception modérée
Notre entreprise participe au développement du tissu industriel local	2,80	1,302	Perception modérée
Notre entreprise sponsorise des activités de recherche scientifique	2,69	1,373	Perception modérée
Notre entreprise accorde des fonds aux associations à but non lucratif	3,03	1,354	Perception modérée
Score global_RSE envers la société	2,82	1,140	Perception modérée
Notre entreprise assure des bénéfices financiers substantiels	3,33	1,274	Perception modérée
Notre entreprise maximise ses profits	3,44	1,204	Perception modérée
Notre entreprise crée de la valeur pour ses actionnaires	3,52	1,058	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise établit des stratégies financières à long terme	3,56	1,103	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise sanctionne de manière formelle les comportements non éthiques de la part de tous ses membres	3,77	1,086	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise n'est pas complice de violations des droits de l'homme	3,95	0,939	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise se conforme toujours à la loi	3,90	1,091	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise n'a jamais recours à la corruption	4,02	0,957	Niveau d'accord élevé
Notre entreprise est digne de confiance	4,11	1,066	Niveau d'accord élevé
Score global_RSE envers les actionnaires	3,73	0,748	Niveau d'accord élevé
Score global_variable indépendante RSE	3,37	0,858	Perception modérée

* Note : N = 61 pour l'ensemble des items. Aucune donnée manquante n'est à signaler.

Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

Le score global de perception de la RSE s'élève à $M = 3,37$ ($\sigma = 0,858$), ce qui traduit une perception globalement modérée de l'engagement de l'entreprise en matière de responsabilité sociétale. L'analyse par dimension met en évidence des écarts significatifs :

- **RSE envers les clients** : $M = 3,81$ ($\sigma = 1,041$; niveau d'accord élevé). Cette dimension présente le score le plus élevé. Les items indiquent une forte reconnaissance des efforts de l'entreprise en matière de qualité, de transparence de l'information, de traitement des réclamations, ainsi que de santé et sécurité des clients. Les scores les plus élevés concernent notamment l'évitement des matériaux dangereux ($M = 3,98$) et la priorité accordée à la sécurité des clients ($M = 3,92$).

- **RSE envers les actionnaires** : $M = 3,73$ ($\sigma = 0,748$; niveau d'accord élevé). Cette dimension reflète une perception favorable de la gouvernance et de l'éthique organisationnelle. Les employés reconnaissent particulièrement la conformité à la loi ($M = 3,90$), l'absence de corruption ($M = 4,02$) et la crédibilité de l'entreprise ($M = 4,11$).

- **RSE envers l'environnement** : $M = 3,48$ ($\sigma = 1,133$; perception modérée). Bien que certaines actions soient reconnues, notamment la réduction des impacts environnementaux ($M = 3,54$), les pratiques plus structurées, telles que la gestion des déchets ($M = 3,49$) et l'optimisation énergétique ($M = 3,41$), restent perçues comme insuffisamment développées.

- **RSE envers les employés** : $M = 3,02$ ($\sigma = 1,079$; perception modérée). Les résultats montrent une perception moyenne des pratiques internes. Les scores relativement faibles concernent l'attention portée aux syndicats ($M = 2,89$), l'égalité des chances ($M = 2,93$) et la conciliation vie professionnelle/vie privée ($M = 2,97$).

- **RSE envers la société** : $M = 2,82$ ($\sigma = 1,140$; perception modérée). Il s'agit de la dimension la moins bien évaluée. Les actions sociétales, telles que le sponsoring d'activités scientifiques ($M = 2,69$), le soutien au tissu industriel local ($M = 2,80$) ou le parrainage d'événements ($M = 2,77$), apparaissent limitées aux yeux des employés.

Cette configuration suggère une mise en œuvre de la RSE davantage structurée et visible dans les domaines liés à la relation commerciale (clients), à la gouvernance (actionnaires) et à la conformité, tandis que les volets sociaux internes, sociétaux et certaines pratiques environnementales demeurent insuffisamment développés.

4.2.1. Analyse descriptive : Engagement des employés

Les résultats de l'analyse descriptive relative à l'engagement des employés sont résumés dans le tableau qui suit.

Tableau 8 : Statistiques descriptives de l'engagement des employés

	Moyenne	Ecart type	Interprétation
Quand je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler	2,90	1,399	Niveau d'engagement modéré
Dans mon travail, je déborde d'énergie.	3,23	1,086	Niveau d'engagement modéré
Dans mon travail, je persévère toujours, même quand les choses ne se passent pas bien	3,30	1,188	Niveau d'engagement modéré
J'arrive à travailler longtemps sans m'arrêter	3,28	1,142	Niveau d'engagement modéré
Je ne me laisse pas abattre dans mon travail	3,41	1,023	Niveau d'engagement modéré
Dans mon travail, je me sens fort(e) et vigoureux/vigoureuse	3,80	1,014	Niveau d'engagement élevé
Score global_dimension_Vigueur	3,32	0,797	Niveau d'engagement modéré
Faire ce métier est stimulant	3,33	1,326	Niveau d'engagement modéré
Je suis passionné(e) par mon travail	3,20	1,376	Niveau d'engagement modéré
Selon moi, mon travail est un véritable challenge	3,25	1,398	Niveau d'engagement modéré
Je suis fier/fière du travail que j'accomplis	3,69	1,285	Niveau d'engagement élevé
Je trouve que mon travail a un sens et une utilité	3,92	1,115	Niveau d'engagement élevé
Score global_dimension_Dévouement	3,48	1,107	Niveau d'engagement modéré
Quand je travaille, j'oublie tout ce qui m'entoure	2,93	1,340	Niveau d'engagement modéré
Le temps passe vite quand je travaille	3,00	1,390	Niveau d'engagement modéré
Je suis complètement absorbé(e) par mon travail	2,95	1,231	Niveau d'engagement modéré
Il m'est difficile de me détacher de mon travail	3,11	1,212	Niveau d'engagement modéré
Je suis complètement plongé(e) dans mon travail	3,26	1,277	Niveau d'engagement modéré
Je me sens heureux/ heureuse quand je travaille de manière intense	3,36	1,198	Niveau d'engagement modéré
Score global_dimension_Absorption	3,10	0,823	Niveau d'engagement modéré
Score global_variable dépendante Engagement des employés	3,30	0,744	Niveau d'engagement modéré

* Note : N = 61 pour l'ensemble des items. Aucune donnée manquante n'est à signaler.

Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

L'analyse descriptive des résultats relatifs à l'engagement des employés met en évidence un niveau global modéré, avec un score moyen de 3,30 ($\sigma = 0,744$). Ce résultat indique que, de manière générale, les employés présentent un engagement présent mais non pleinement consolidé, avec des variations selon les dimensions étudiées.

- **Dimension Vigueur**

La dimension « Vigueur » a pour objectif de mesurer le niveau élevé d'énergie, de résilience mentale et de persévérance (Schaufeli & Bakker, 2004). Elle affiche un score global de 3,32 ($\sigma = 0,797$), traduisant également un niveau d'engagement modéré. Les résultats montrent toutefois une hétérogénéité entre les items. En effet, certains indicateurs atteignent un niveau élevé, notamment le sentiment d'être « fort(e) et vigoureux/vigoureuse » ($M = 3,80$), ce qui reflète une énergie positive dans l'exercice du travail. En revanche, d'autres indicateurs tels que l'envie de se rendre au travail le matin ($M = 2,90$) restent plus faibles, ce qui suggère une motivation fluctuante selon les jours, les conditions de travail, la charge, ou le contexte organisationnel.

- **Dimension Dévouement**

La dimension « Dévouement » a pour objectif d'évaluer le degré d'implication, le sentiment de signification, l'enthousiasme, la fierté et l'inspiration (Schaufeli & Bakker, 2004). Elle enregistre un score global de 3,48 ($\sigma = 1,107$), correspondant à un niveau d'engagement modéré, tendant vers un niveau plus élevé pour certains items. En effet, les employés expriment un sentiment relativement fort de sens et d'utilité du travail ($M = 3,92$) ainsi qu'une fierté vis-à-vis de leurs réalisations ($M = 3,69$). Ces résultats traduisent une valorisation symbolique du travail. Cependant, d'autres items tels que la passion pour le travail ou le caractère stimulant de celui-ci restent dans des niveaux moyens, ce qui limite la consolidation du dévouement.

- **Dimension Absorption**

La dimension « Absorption » a pour objectif de mesurer le contentement profond éprouvé pendant l'activité professionnelle et la difficulté à se détacher du travail (Schaufeli & Bakker, 2004). Elle présente le score le plus faible avec 3,10 ($\sigma = 0,823$), indiquant un engagement modéré. Les résultats montrent que l'immersion totale dans le travail reste limitée. En effet, des items comme « oublier tout ce qui m'entoure en travaillant » ($M = 2,93$) ou « être complètement absorbé(e) par mon travail » ($M = 2,95$) confirment une implication cognitive et émotionnelle encore partielle. Cela suggère que l'état de concentration intense et de focalisation sur les tâches n'est pas systématique chez les employés.

De ce fait, l'analyse globale révèle un engagement des employés caractérisé par une structure équilibrée mais non optimale. Le dévouement apparaît comme la dimension la plus

développée, suivi de la vigueur, tandis que l'absorption reste la dimension la plus faible. Cette configuration indique que les employés trouvent du sens dans leur travail et en retirent une certaine fierté, mais que leur niveau d'immersion et d'énergie reste perfectible.

4.4. Analyse de la normalité des erreurs

L'analyse de la normalité a pour objectif non seulement de vérifier que les variables étudiées suivent une loi normale, mais également de justifier le recours aux tests paramétriques. L'hypothèse de normalité est évaluée à l'aide des tests de Shapiro-Wilk et de Kolmogorov-Smirnov, en retenant un seuil de signification de 5 % ($p > 0,05$) (Cronk, 2024). Ces deux tests ont été appliqués aux scores globaux des deux variables, à savoir la perception des pratiques RSE et l'engagement des employés. Les résultats sont présentés dans le tableau suivant.

- **Variable « perception des pratiques RSE »**

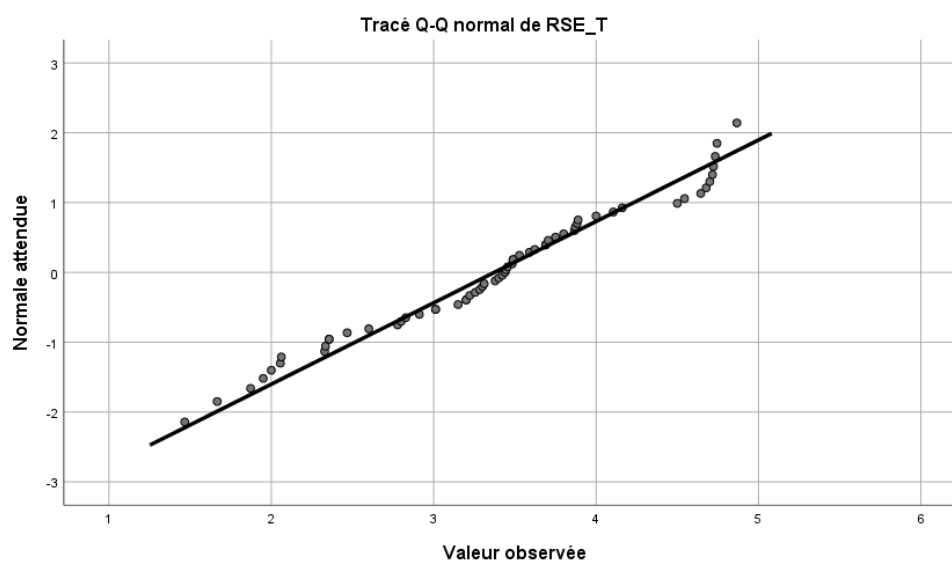
Les résultats du test de normalité relatifs à la distribution des données sur la perception des pratiques de la RSE sont présentés ci-après.

Tableau 9 : Test de normalité (Perception des pratiques RSE)

Test	Valeur p	Interprétation
Kolmogorov-Smirnov	0,200	$> 0,05 \rightarrow$ normalité acceptée
Shapiro-Wilk	0,094	$> 0,05 \rightarrow$ normalité acceptée

Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

Figure 2 : Graphique Q-Q de la perception des pratiques RSE



Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

- **Variable « engagement des employés »**

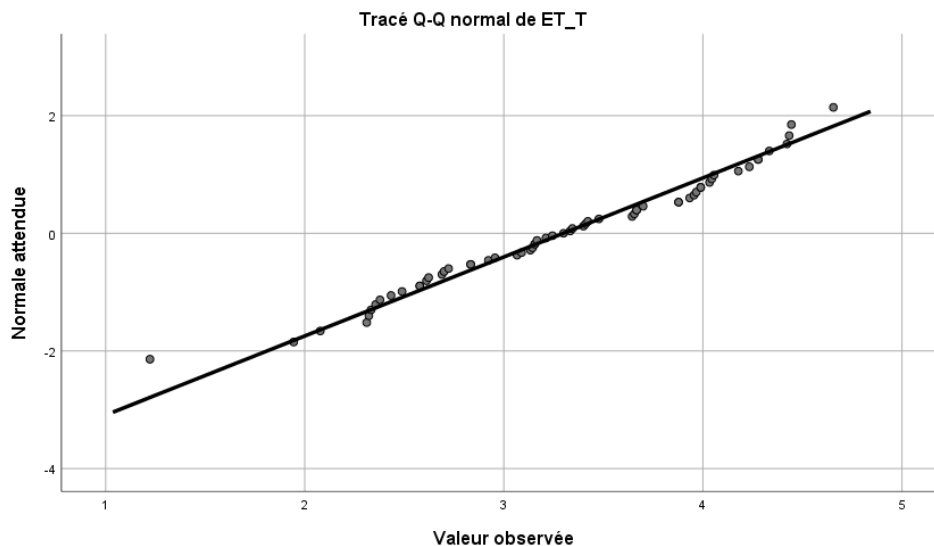
Les résultats du test de normalité relatifs à la distribution des données sur l'engagement des employés sont présentés ci-après.

Tableau 10 : Test de normalité (Engagement des employés)

Test	Valeur p	Interprétation
Kolmogorov-Smirnov	0,200	$> 0,05 \rightarrow$ normalité acceptée
Shapiro-Wilk	0,261	$> 0,05 \rightarrow$ normalité acceptée

Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

Figure 3 : Graphique Q-Q de l'engagement des employés



Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

Les résultats ci-dessus indiquent que les données suivent une distribution normale ($p > 0,05$ pour les deux variables). Les graphiques Q-Q confirment visuellement cette adéquation. L'hypothèse de normalité est ainsi vérifiée, ce qui justifie le recours à des tests paramétriques, notamment la corrélation de Pearson et la régression linéaire.

4.5. Test des hypothèses : Corrélation et Régression

Afin de tester nos hypothèses, une analyse de corrélation de Pearson suivie d'une régression linéaire simple a été réalisée. Il est à rappeler que le coefficient de corrélation de Pearson (noté r) mesure l'intensité et le sens de la relation linéaire entre deux variables quantitatives. Il varie toujours entre -1 et +1 (Cronk, 2024).

Tableau 11 : Corrélacion et Régression entre la RSE globale et l'engagement des employés

Variable dépendante : Engagement des employés	R	R²	R² ajusté	F	Bêta (β)	t¹	Sig.
(Constante)	/	/	/	/	/	4,728	0,000
Perception des pratiques RSE	0,639	0,408	0,398	40,715	0,639	6,381	0,000

Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

Les résultats montrent une corrélation positive, forte et significative entre la perception des pratiques de la RSE et l'engagement des employés ($R^2 = 0,639$, $p < 0.01$). Le modèle de régression est significatif ($F^3 = 40,715$, $p < 0.01$) et explique 40,8% de la variance de l'engagement ($R^2 = 0,408$). La RSE a un effet positif et significatif sur l'engagement ($\beta = 0,639$, $p < 0.01$).

De ces constatations, nous concluons que notre hypothèse principale est confirmée.

Tableau 12 : Corrélacion entre les dimensions de la RSE et l'Engagement des employés

Dimensions de la RSE	Corrélacion de Pearson Engagement des employés	Interprétation
RSE envers les employés	0,531**	Corrélacion positive significative
RSE envers les clients	0,611**	Corrélacion positive la plus forte
RSE envers l'environnement	0,557**	Corrélacion positive significative
RSE envers les sociétés	0,495**	Corrélacion positive significative
RSE envers les actionnaires	0,450**	Corrélacion positive significative

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

Source : Établi à l'aide du logiciel SPSS v.26

Toutes les dimensions de la RSE sont positivement et significativement corrélées à l'engagement. La RSE envers les clients ($r = 0,611$) et l'environnement ($r = 0,557$) affichent les

¹ Statistique de Student

² Coefficient de corrélation

³ Test de Fisher

liens les plus forts, tandis que la RSE sociétale ($r = 0,495$) et envers les actionnaires ($r = 0,450$) ont un impact légèrement plus modéré, bien que toujours important.

De ces constatations, nous concluons que toutes les sous-hypothèses (Ha, Hb, Hc, Hd, He) sont confirmées.

4.6. Synthèse des résultats

En guise de synthèse, le tableau suivant résume la validation des hypothèses de recherche

Tableau 13 : Synthèse des tests d'hypothèses

Hypothèse	Énoncé	Résultat
Hypothèse principale	La perception des pratiques RSE a un impact significatif et positif sur l'engagement des employés	Confirmée
Ha	La dimension RSE envers les employés influence positivement l'engagement des employés	Confirmée
Hb	La dimension RSE envers les clients influence positivement l'engagement des employés	Confirmée
Hc	La dimension RSE envers l'environnement influence positivement l'engagement des employés	Confirmée
Hd	La dimension RSE envers la société influence positivement l'engagement des employés	Confirmée
He	La dimension RSE envers les actionnaires influence positivement l'engagement des employés	Confirmée

Source : Établi par les auteures

Les résultats de notre étude, qui confirment l'ensemble des hypothèses formulées, s'inscrivent dans la continuité de travaux académiques récents menés sur la relation entre la perception des pratiques RSE et l'engagement des employés.

En effet, notre hypothèse principale postulant un impact significatif et positif de la perception des pratiques RSE sur l'engagement des employés a été validée et ce résultat rejoint ceux obtenus par Tsourvakas et Yfantidou (2018). Ces deux auteurs ont démontré, auprès de deux multinationales en Grèce, que la RSE est positivement liée à l'engagement, les employés étant fiers de s'identifier à des entreprises ayant une image socialement responsable. De même,

Singh et al. (2024) ont conclu, à partir d'un échantillon de 300 employés, que la perception positive des activités RSE conduit effectivement à un engagement intellectuel, social et affectif.

Parallèlement, des travaux récents, tels que ceux de Maurya et Tiwari (2025) montrent que la perception des initiatives de responsabilité sociétale influence l'implication et l'adhésion des employés à ces actions. Leur étude souligne notamment que les employés accordent une importance particulière à l'efficacité et à l'authenticité des pratiques RSE, ce qui renforce leur engagement lorsque ces initiatives sont perçues comme crédibles et génératrices d'impact social et environnemental positif.

Conclusion du chapitre 2

Ce chapitre a eu pour objectif d'étudier empiriquement le lien entre la perception des pratiques de la RSE et l'engagement des employés au sein de la SPA COGB-La Belle. L'analyse des données collectées auprès de 61 employés a permis de dresser plusieurs constats.

D'une part, la perception de la RSE est globalement modérée, mais marquée par de fortes disparités. L'entreprise est perçue comme performante dans les domaines liés à la relation commerciale (clients), à la gouvernance (actionnaires) et à la conformité légale, tandis que les volets sociaux internes, sociétaux et certaines pratiques environnementales demeurent insuffisamment développés.

D'autre part, l'engagement des employés est modéré, avec un point fort sur le dévouement, signe que les salariés trouvent du sens à leur travail, mais un point faible sur l'absorption, indiquant une difficulté à être pleinement immergés dans leurs tâches.

Le principal apport de notre étude est la confirmation d'un lien significatif et positif entre la RSE et l'engagement des employés. Le modèle statistique montre que la perception des pratiques de la RSE explique 40,8% de l'engagement des employés. Il est intéressant de noter que ce ne sont pas uniquement les pratiques en faveur des employés qui influencent leur engagement, mais de manière encore plus forte, les pratiques tournées vers les clients et l'environnement. Cela suggère que les salariés sont sensibles à la contribution globale de leur entreprise au bien commun et à sa réputation externe.

Il apparaît que la RSE constitue un levier stratégique pour l'entreprise, non seulement pour son image externe mais aussi pour la motivation et la fidélisation de ses ressources humaines.

Conclusion générale

Conclusion générale

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) représente aujourd'hui un enjeu majeur dans la gestion des entreprises. Face aux transformations économiques, sociales et environnementales, les entreprises sont appelées à adopter des pratiques responsables capables de concilier performance économique, respect des valeurs humaines et développement durable.

L'objectif principal de cette étude était d'analyser l'influence des pratiques de RSE sur l'engagement des employés. À travers cette recherche, nous avons cherché à comprendre dans quelle mesure les actions responsables mises en œuvre par l'entreprise peuvent renforcer la motivation, l'implication et le sentiment d'appartenance des salariés. Pour répondre à cette problématique, nous avons adopté une démarche méthodologique combinant une approche théorique et une étude empirique réalisée au sein de la SPA COGB-La Belle.

Dans un premier temps, le cadre théorique nous a permis de mettre en évidence l'importance de la RSE dans la gestion des entreprises contemporaines. Les travaux de plusieurs auteurs ont montré que la responsabilité sociétale ne se limite plus à des actions philanthropiques, mais constitue désormais une véritable stratégie intégrée dans le fonctionnement global de l'entreprise. De même, l'étude du concept d'engagement des employés a révélé que celui-ci représente un facteur essentiel de performance organisationnelle, de stabilité et de fidélisation des ressources humaines.

Dans un second temps, l'étude empirique réalisée auprès des employés de la SPA COGB-La Belle a permis de dégager plusieurs résultats importants. Les analyses statistiques montrent que les employés perçoivent les pratiques de RSE de manière globalement modérée. Certaines dimensions, notamment celles liées à la relation avec les clients et aux pratiques de gouvernance envers les actionnaires, obtiennent des niveaux de perception relativement élevés. Cela traduit les efforts fournis par l'entreprise en matière de qualité, de transparence, de conformité légale et de respect des principes éthiques. En revanche, les pratiques liées à la responsabilité envers la société, ainsi que certaines pratiques sociales internes, restent encore insuffisamment développées selon les perceptions des salariés.

Concernant l'engagement des employés, les résultats indiquent également un niveau d'engagement modéré. Les salariés expriment un certain attachement à leur travail et reconnaissent l'utilité de leurs missions au sein de l'entreprise. Toutefois, certains aspects liés à l'énergie au travail, à la motivation quotidienne et à l'immersion totale dans les tâches demeurent perfectibles. Cela montre que malgré les efforts réalisés par l'entreprise, des améliorations peuvent encore être apportées afin de renforcer davantage l'implication et la satisfaction des employés.

L'apport principal de cette recherche réside dans la confirmation de l'existence d'une relation positive et significative entre les pratiques de RSE et l'engagement des employés. Les résultats obtenus à travers les analyses de corrélation et de régression montrent que plus les employés ne perçoivent leur entreprise comme socialement responsable, plus leur niveau d'engagement augmente. Ainsi, les hypothèses formulées dans cette étude ont toutes été confirmées. Ces résultats rejoignent plusieurs recherches académiques récentes qui considèrent la RSE comme un levier stratégique favorisant la motivation, la fidélisation et la performance des ressources humaines.

Cette étude met également en évidence que les employés ne s'intéressent pas uniquement aux avantages matériels, mais accordent aussi une grande importance aux valeurs éthiques, sociales et environnementales véhiculées par leur entreprise. Les salariés développent un sentiment de fierté et d'appartenance lorsqu'ils travaillent dans une organisation perçue comme responsable et respectueuse de ses différentes parties prenantes.

Cependant, malgré l'intérêt des résultats obtenus, cette recherche présente certaines limites. L'étude a été réalisée sur un échantillon limité de 61 employés et dans une seule entreprise, ce qui ne permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble des entreprises algériennes. De plus, certaines contraintes liées au temps et à l'accès aux données ont limité l'approfondissement de certains aspects de la recherche. Il serait donc intéressant, dans de futures études, d'élargir l'échantillon, de comparer plusieurs secteurs d'activité et d'intégrer d'autres variables susceptibles d'influencer l'engagement des employés.

Enfin, nous pouvons conclure que la Responsabilité Sociétale des Entreprises constitue aujourd'hui un facteur essentiel de performance durable et un véritable outil de management stratégique. Lorsqu'elle est intégrée efficacement dans les pratiques de gestion, elle permet non seulement d'améliorer l'image et la réputation de l'entreprise, mais également de renforcer l'engagement, la motivation et la fidélité des employés. La RSE apparaît ainsi comme un investissement durable capable d'assurer à la fois la compétitivité de l'entreprise et le bien-être de ses ressources humaines.

Bibliographie

Bibliographie

Livres et articles :

- Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York : Harper & Row.
- Carroll, A. B. (1991). « The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders ». *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Closon, C. (2011). La perception de la responsabilité sociale des Entreprises : Adaptation et validation française de l'échelle de Maignan et Ferrell, 1999. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(1), 43-56. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30131-5](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30131-5)
- Cronk, B. C. (2024). *How to Use SPSS®: A Step-By-Step Guide to Analysis and Interpretation* (12e éd.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003450467>
- Commission européenne. (2011). *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*. Bruxelles.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston : Pitman Publishing.
- Hair, J.-F., Black, W.-C., Babin, B.-J., & Anderson, R.-E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8e éd.). Cengage Learning, EMEA.
- Kahn, W. A. (1990). « Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work ». *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Margolis, J. D., & Walsh, J. P. (2003). « Misery Loves Companies: Rethinking Social Initiatives by Business ». *Administrative Science Quarterly*, 48(2), 268-305.
- Maurya, A. M., & Tiwari, A. (2025). Employees' Perceptions of the Effectiveness and Authenticity of Corporate Social Responsibility (CSR) Initiatives. *Review of Professional Management*, 23(2), 199-223. <https://doi.org/10.1177/09728686251380401>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). « A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment ». *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Salleh, K. M., Sulaiman, N. L., Gloeckner, G., Ramli, R., & Al-Asfour, A. (2026). Analyzing Likert Scale type data and interpretation in TVET research : A guideline for the novice researcher. *Architecture Image Studies*, 7(1), 550-560. <https://doi.org/10.62754/ais.v7i1.871>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). « The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study ». *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

- Singh, M., Kapoor, S., Goel, D., & Sijoria, C. (2024). Impact of Employee Perception of CSR on Employee Engagement Practices : A Study of Selected Manufacturing Organizations of Delhi/NCR. In R. K. Misra, S. A. Purankar, D. Goel, S. Kapoor, & R. B. Sharma (Éds.), Resilient Businesses for Sustainability: Advances in Human Resource Management and Marketing, Part B (Vol. 34B, p. 0). Emerald Publishing Limited.
<https://doi.org/10.1108/S1877-63612024000034B007>
- Tsourvakas, G., & Yfantidou, I. (2018). Corporate social responsibility influences employee engagement. Social Responsibility Journal, 14(1), 123-137.
<https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2016-0153>
- Turker, D. (2009). « Measuring Corporate Social Responsibility: A Scale Development Study ». Journal of Business Ethics, 85(4), 411-427.

Webographie

- Commission européenne : https://commission.europa.eu/topics/business-and-industry/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-social-responsibility-csr_fr
- ISO : <https://www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html>
- Loi n°03-10 relative à la protection de l'environnement dans le cadre du développement durable : <https://cntpp.dz/wp-content/uploads/2023/07/Loi-n%C2%B0-03-10.pdf>
- Loi n°01-19 relative à la gestion, au contrôle et à l'élimination des déchets : https://cntpp.dz/wp-content/uploads/2023/11/Loi_n%C2%B0_01-19.pdf
- Organisation internationale du travail : <https://www.ilo.org/fr>
- Institut Algérien de Normalisation (IANOR) : <https://www.ianor.dz/>
- Programme des Nations Unies pour l'Environnement : <https://www.unep.org/fr>

Annexes

QUESTIONNAIRE

Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre de la rédaction d'un mémoire de Master en Management intitulé :
Effet des pratiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) sur l'engagement des employés.

Il est adressé aux employés de la SPA COGB-La Belle

Vos réponses sont précieuses et resteront strictement confidentielles.

I. PROFIL DU REpondant

- Ancienneté dans l'entreprise :
- Poste occupé :
- Diplôme le plus élevé obtenu :
- Avez-vous déjà entendu parler de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ou RSE) ?
☐ Oui ☐ Non

II. PERCEPTION DES PRATIQUES RSE

Veuillez indiquer votre degré d'accord sur une échelle de 1 à 5 :

1 = Pas du tout d'accord | 2 = Pas d'accord | 3 = Neutre | 4 = D'accord | 5 = Tout à fait d'accord

	1	2	3	4	5
RSE envers les EMPLOYÉS					
Notre entreprise encourage la diversité au sein de ses employés					
Notre entreprise considère l'égalité des chances comme un principe de base dans le processus de promotion des employés					
Notre entreprise respecte des règles de conduite en matière de recrutement, licenciement et promotions					
Notre entreprise pratique l'équité dans ses politiques de rémunération.					
Notre entreprise propose des politiques de conciliation vie professionnelle-vie privée à ses employés					
Notre entreprise est attentive aux demandes des syndicats.					
RSE envers les CLIENTS					
Notre entreprise fournit à ses clients des informations complètes et précises sur ses produits/services					
Notre entreprise est engagée dans l'amélioration continue de la qualité de ses produits/services					
Notre entreprise traite rapidement et équitablement les réclamations de ses clients					
Notre entreprise évite toute publicité trompeuse ou exagérée					
Notre entreprise priorise la santé et la sécurité de ses clients dans la conception de ses produits					
Notre entreprise évite d'utiliser des matériaux ou des procédés potentiellement dangereux pour la santé des clients					
RSE envers l'ENVIRONNEMENT					
Notre entreprise met en place des actions visant à réduire ses impacts environnementaux					
Notre entreprise dispose de pratiques structurées en matière de gestion des déchets.					
Notre entreprise adopte des mesures visant à optimiser sa consommation énergétique					
RSE envers la SOCIETE					
Notre entreprise parraine des événements sportifs et/ou culturels.					

Annexes

Notre entreprise participe au développement du tissu industriel local					
Notre entreprise sponsorise des activités de recherche scientifique					
Notre entreprise accorde des fonds aux associations à but non lucratif.					
RSE envers les ACTIONNAIRES					
Notre entreprise assure des bénéfices financiers substantiels.					
Notre entreprise maximise ses profits					
Notre entreprise crée de la valeur pour ses actionnaires.					
Notre entreprise établit des stratégies financières à long terme.					
Notre entreprise sanctionne de manière formelle les comportements non éthiques de la part de tous ses membres.					
Notre entreprise n'est pas complice de violations des droits de l'homme					
Notre entreprise se conforme toujours à la loi.					
Notre entreprise n'a jamais recours à la corruption					
Notre entreprise est digne de confiance					

III. ENGAGEMENT AU TRAVAIL

Veuillez indiquer la fréquence de chaque affirmation sur une échelle de 1 à 5 :

1 = Pas du tout d'accord | 2 = Pas d'accord | 3 = Neutre | 4 = D'accord | 5 = Tout à fait d'accord

	1	2	3	4	5
VIGUEUR					
Quand je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler					
Dans mon travail, je déborde d'énergie.					
Dans mon travail, je persévère toujours, même quand les choses ne se passent pas					
J'arrive à travailler longtemps sans m'arrêter					
Je ne me laisse pas abattre dans mon travail					
Dans mon travail, je me sens fort(e) et vigoureux/vigoureuse					
DEVOUEMENT					
Faire ce métier est stimulant					
Je suis passionné(e) par mon travail					
Selon moi, mon travail est un véritable challenge					
Je suis fier/fière du travail que j'accomplis					
Je trouve que mon travail a un sens et une utilité					
ABSORPTION					
Quand je travaille, j'oublie tout ce qui m'entoure					
Le temps passe vite quand je travaille					
Je suis complètement absorbé(e) par mon travail					
Il m'est difficile de me détacher de mon travail					
Je suis complètement plongé(e) dans mon travail					
Je me sens heureux/ heureuse quand je travaille de manière intense					

GUIDE D'ENTRETIEN

PRESENTATION DU REpondant

Pourriez-vous me décrire brièvement votre parcours au sein de COGB-La Belle et votre rôle actuel ?"

STRATÉGIE RSE

- Quand on parle de Responsabilité Sociétale des Entreprises (ou RSE) chez COGB-La Belle, comment définiriez-vous cette notion ? Est-ce un concept formalisé dans la stratégie de l'entreprise ? Si OUI, Existe-t-il un budget dédié pour les pratiques de RSE ?
- Depuis quand l'entreprise s'engage-t-elle formellement dans cette voie ? Quelles ont été les principales motivations de cet engagement (ex: demande des clients, conviction personnelle des dirigeants, pression réglementaire, image de marque...) ?
- Existe-t-il une personne ou une équipe dédiée à la RSE ? Comment cette stratégie est-elle communiquée et déployée auprès des différents services et des employés ?

LES PRATIQUES RSE

- En ce qui concerne les employés, pourriez-vous nous parler des politiques de l'entreprise en matière de diversité, d'égalité des chances (hommes-femmes, etc.) et d'équité salariale ?
- Quelles actions menez-vous pour favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ? (Ex : horaires flexibles, télétravail...)
- Existe-t-il un syndicat des travailleurs ? Si OUI, comment gérez-vous les relations avec les représentants du personnel ou syndicats ?"
- Pouvez-vous décrire l'engagement de COGB-La Belle envers ses clients ? Comment cela se traduit-il en termes de qualité, de sécurité des produits, ou de traitement des réclamations ?
- "Au-delà de son activité économique, quel est le rôle de l'entreprise dans la société et le tissu local ? (Ex: mécénat, parrainages, soutien à des associations...)
- Quelles sont les principales actions de COGB-La Belle pour réduire son impact environnemental ? (Ex: gestion des déchets, consommation d'énergie, eau...)
- Comment l'entreprise concilie-t-elle sa performance financière (pour ses actionnaires) avec ses objectifs RSE ? Y a-t-il des tensions ou au contraire une synergie ?
- En matière d'éthique des affaires, quelles sont les règles et les contrôles mis en place pour garantir des pratiques loyales et conformes à la loi (lutte contre la corruption, respect des droits de l'homme...) ?"

RSE ET ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

- Comment pensez-vous que ces actions RSE sont perçues par les employés ? Sont-elles visibles au quotidien ? Comment les communiquez-vous en interne ?"
- Les employés sont-ils impliqués dans ces démarches RSE ? (Ex: suggestions, participation à des actions solidaires, groupes de travail...). Si oui, comment ?
- Selon vous, est-ce que ces pratiques RSE ont un impact sur la motivation et l'implication des équipes ? Pourriez-vous nous donner des exemples concrets où vous avez observé un lien ?
- Pensez-vous qu'un employé peut être fier de travailler pour COGB-La Belle grâce à ses engagements RSE ? En quoi cela influence-t-il son sentiment d'appartenance ?

DÉFIS ET PERSPECTIVES

- Quels sont les principaux défis ou difficultés que vous rencontrez dans la mise en œuvre de votre stratégie RSE ?
- Avez-vous le sentiment que la RSE est parfois perçue en interne comme une contrainte ou une mode, ou au contraire comme une opportunité ?
- Comment voyez-vous la stratégie RSE de COGB-La Belle évoluer dans les 2 à 3 prochaines années ? Y a-t-il de nouveaux projets ou des domaines que vous souhaitez développer ?
- Y a-t-il un point important concernant la RSE chez COGB-La Belle que nous n'avons pas abordé et que vous souhaiteriez ajouter ?

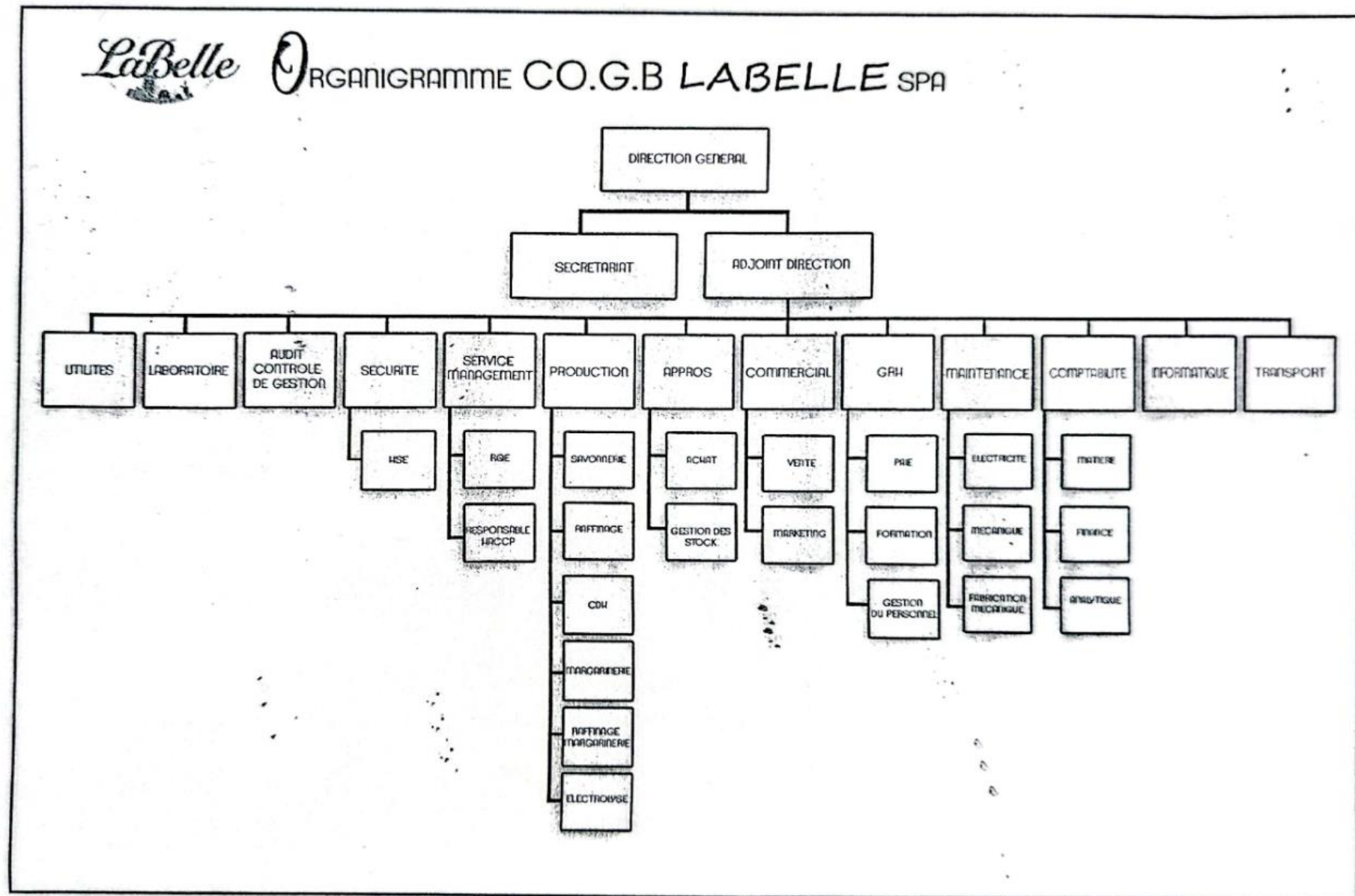


Table des matières

Table de matières

Remerciements	
Liste des figures	
Liste des tableaux	
Sommaire	
Introduction générale.....	1
Chapitre 1	
Cadre théorique de la RSE et d'engagement des employés	
Introduction du chapitre 1	4
Section 1 : Les fondements théoriques de la RSE.....	4
1.1. Définition et évolution de la RSE	4
1.2. Les dimensions de la RSE.....	4
1.3. Les pratiques de la RSE interne	5
Section 2 : Aperçu général de l'engagement des employés	5
2.1. Définition de l'engagement des employés	5
2.2. Les dimensions de l'engagement organisationnel	6
2.3. Les facteurs influençant l'engagement des employés.....	7
Section 3 : La relation entre la RSE et l'engagement des employés	7
3.1. Revue de quelques études empiriques	7
3.2. Les mécanismes explicatifs du lien RSE-Engagement des employés	8
Section 4 : Cadre réglementaire et normatif de la RSE en Algérie	8
4.1. Le cadre réglementaire de la RSE en Algérie	8
4.2. Le cadre environnemental et le développement durable.....	9
Conclusion du chapitre 1	9
Chapitre 2	
Étude Empirique au sein de l'entreprise SPA COGB-La Belle	
Introduction du chapitre 2	11
Section 1 : Présentation de l'entreprise SPA COGB-LaBelle.....	11
Section 2 : Méthodologie de recherche adoptée.....	13
2.1. Objectifs de recherche :	13
2.2. Choix du terrain d'étude : la SPA COGB-La Belle	13
2.3. Méthodes d'enquête et choix des outils	13
2.4. Modèle de recherche	14

Table de matières

2.5. Mesure des variables du modèle de recherche	15
2.6. Logiciels mobilisés pour l'analyse des données	17
Section 3 : Description de l'échantillon d'étude	17
Section 4 : Analyse statistique et tests d'hypothèses	19
4.1. Analyse de fiabilité des échelles	19
4.2. Synthèse de l'entretien avec la direction	19
4.2. Analyse descriptive : moyennes et écarts-types.....	21
4.2.1. Analyse descriptive : Perception des pratiques de la RSE	21
4.2.1. Analyse descriptive : Engagement des employés.....	23
4.4. Analyse de la normalité des erreurs	26
4.5. Test des hypothèses : Corrélation et Régression	27
4.6. Synthèse des résultats	29
Conclusion du chapitre 2.....	30
Conclusion générale	32
Bibliographie	35
Annexes	
Résumé	

Résumé

Ce mémoire traite de l'effet des pratiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) sur l'engagement des employés au sein de la SPA COGB-La Belle. Dans un environnement économique et social en constante évolution, les entreprises sont appelées à intégrer des préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs stratégies de gestion.

L'objectif principal de cette étude est d'analyser la relation entre la perception des pratiques de RSE et le niveau d'engagement des employés. Afin de répondre à cette problématique, une méthodologie mixte combinant une approche qualitative et quantitative a été adoptée. Un entretien a été réalisé avec le responsable des ressources humaines, tandis qu'un questionnaire a été distribué auprès de 61 employés de différents services de l'entreprise. Les données recueillies ont été analysées à l'aide du logiciel IBM SPSS Statistics version 26.

Les résultats montrent que la perception des pratiques de RSE est globalement modérée, avec une meilleure évaluation des pratiques liées aux clients et aux actionnaires. De même, l'engagement des employés apparaît à un niveau modéré, notamment en termes de vigueur, de dévouement et d'absorption. Néanmoins, les analyses statistiques ont confirmé l'existence d'une relation positive et significative entre les pratiques de RSE et l'engagement des employés. Cette étude démontre que la RSE constitue un levier stratégique permettant de renforcer la motivation, la fidélisation et l'implication des salariés, tout en améliorant la performance durable et l'image de l'entreprise.

Mots-clés : Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), engagement des employés, perception de la RSE, dimensions de l'engagement.

Abstract

Abstract This dissertation examines the effect of Corporate Social Responsibility (CSR) practices on employee engagement within SPA COGB-La Belle. In a constantly evolving economic and social environment, companies are increasingly required to integrate social, environmental, and ethical concerns into their management strategies.

The main objective of this study is to analyze the relationship between employees' perception of CSR practices and their level of engagement. To address this issue, a mixed methodology combining qualitative and quantitative approaches was adopted. An interview was conducted with the Human Resources manager, and a questionnaire was distributed to 61 employees from different departments of the company. The collected data were analyzed using IBM SPSS Statistics version 26.

The findings reveal that employees' perception of CSR practices is generally moderate, with higher evaluations regarding practices toward customers and shareholders. Similarly, employee engagement appears to be moderate, particularly in terms of vigor, dedication, and absorption. Statistical analyses confirmed the existence of a positive and significant relationship between CSR practices and employee engagement. This study demonstrates that CSR represents a strategic lever for strengthening employee motivation, loyalty, and involvement, while also improving sustainable performance and the company's image.

Keywords: Corporate Social Responsibility (CSR), employee engagement, perception of CSR, dimensions of engagement.

ملخص

تتناول هذه المذكرة أثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (RSE) على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركة "SPA COGB-La Belle" في ظل بيئة اقتصادية واجتماعية دائمة التطور، أصبحت المؤسسات مدعوة لدمج الاهتمامات الاجتماعية، البيئية، والأخلاقية ضمن استراتيجياتها التسييرية. يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في تحليل العلاقة بين إدراك ممارسات المسؤولية الاجتماعية ومستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين. وللإجابة على هذه الإشكالية، تم اعتماد منهجية مختلطة تجمع بين المقاربتين الكيفية والكمية؛ حيث أجريت مقابلة مع مدير الموارد البشرية، بالموازاة مع توزيع استبيان على 61 موظفاً ينتمون إلى مختلف مصالح وأقسام المؤسسة. وقد تمت معالجة البيانات المجمعة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي IBM SPSS Statistics الإصدار 26).

أظهرت النتائج أن إدراك ممارسات المسؤولية الاجتماعية كان متوسطاً بشكل عام، مع تسجيل تقييم أفضل للممارسات الموجهة نحو الزبائن والمساهمين. وبالمثل، ظهر الارتباط الوظيفي للموظفين عند مستوى متوسط، لاسيما فيما يتعلق بأبعاده المتمثلة في: الحيوية، التفاني، والاستغراق الذهني. ومع ذلك، أكدت التحليلات الإحصائية وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية والارتباط الوظيفي للعاملين. وتخلص هذه الدراسة إلى أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تشكل رافعة استراتيجية تسمح بتعزيز تحفيز الموظفين، استبقائهم، وولائهم، مع تحسين الأداء المستدام والصورة الذهنية للمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، الارتباط الوظيفي، إدراك المسؤولية الاجتماعية، أبعاد الارتباط الوظيفي.