

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA BEJAIA



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Faculté des Sciences économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion
Département des Sciences de Gestion

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en science de gestion
Option : Management

Thème:

**L'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH : apports sur la
performance sociale au sein de l'entreprise
CEVITAL Agro-industrie Bejaia**

Réalisé par :

- AKKOU Celine
- AIT ABBAS Tassadit

Dirigé par :

- Dr HADDADEN Mehdi

**Année universitaire :
2025/2026**

DÉDICACE

À la mémoire de mon très cher père

*Parti tôt mais présent dans chacun de mes pas, et qui restera à jamais
mon plus beau repère.*

À ma très chère mère, Source d'amour et de soutien inconditionnel

À mes frères et sœurs, vous êtes la palette de couleurs de ma vie.

Celine

*Je dédie ce travail à ma grand-mère, Tassadit, pour son soutien et sa
bienveillance constante.*

*À la mémoire de mon grand-père, Mouloud, et de mon père, Elmokhtar,
que Dieu leur accorde Sa miséricorde. Leur souvenir et leurs valeurs
continuent de me guider.*

À ma mère, Torkia, pour son amour inconditionnel et ses sacrifices.

*À mes frères, Yakoub et Haroun (Paix a son âme) et à mes sœurs, Dihia,
Asma, Johra et Sarah, pour leur affection et leur présence.*

*Enfin, à toutes les personnes qui m'ont soutenu et encouragé tout au
long de ce parcours.*

Tassadit

REMERCIEMENT

« Ressentir la gratitude et ne pas l'exprimer, c'est comme emballer un cadeau sans le donner. »

William Arthur Ward

Animé par cette pensée, nous tenons à exprimer notre profonde gratitude et nos sincères remerciements qui s'adressent particulièrement à Monsieur **HADDADEN**

Mehdi qui a toujours été pour nous un exemple à suivre par son sérieux, son professionnalisme, sa patience et la richesse de ses conseils, son accompagnement et son soutien nous ont grandement aidés tout au long de ce travail.

Nous remercions également madame **MEZIANI Lamia** notre chef de stage au sein de l'entreprise Cevital agro-industrie Béjaïa, ainsi que toutes l'équipe pour leur accueil et leur précieuse collaboration tout au long de notre stage,

Nous adressons également notre reconnaissance à l'ensemble de nos enseignants pour la qualité de leur formation et les connaissances qu'ils nous ont transmises durant notre parcours universitaire.

Nous remercions chaleureusement nos familles pour leur soutien inconditionnel, leur encouragement et leur confiance permanente qui nous ont donné la force de persévérer.

Nous exprimons également notre satisfaction d'avoir mené à bien ce travail grâce à un engagement constant et une grande détermination.

Merci à toutes et à tous.

Liste des abréviations

CSP	C atégories S ociop ro fessionnelles
DD	D éveloppement D urable
FRH	F onction des R essources H umaines
GRH	G estion des R essources H umaines
GRI	G lobal R eporting I nitiative
ISO	I nternational O rganization for S tandardization
OCDE	O rganisation de C oopération et de D éveloppement É conomiques
PP	P arties P renantes
QVT	Q ualité de V ie au T ravail
RH	R essources H umaines
RSE	R esponsabilité S ociétale des E ntreprises

SOMMAIRE

DÉDICACE	- 2 -
REMERCIEMENT	- 3 -
LISTE DES ABRÉVIATIONS	- 4 -
SOMMAIRE	- 5 -
<i>INTRODUCTION GÉNÉRALE</i>	- 1 -
<i>CHAPITRE I</i>	- 4 -
<i>LA RSE : FONDEMENTS ET ENJEUX</i>	- 4 -
SECTION 01 : FONDEMENTS, ÉVOLUTION ET CADRE NORMATIF DE LA RSE :	- 5 -
SECTION 02 : LES ENJEUX DE LA RSE	- 7 -
<i>CHAPITRE II</i>	- 9 -
<i>INTÉGRATION DES PRINCIPES DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE RH</i>	- 9 -
SECTION 01 : LA STRATÉGIE DE RESSOURCES HUMAINES : FONDEMENTS, POLITIQUES ET ANCRAGE DANS LA RSE.	- 10 -
SECTION 02 : LES APPORTS DE LA RSE SUR LA PERFORMANCE SOCIALE DE L'ENTREPRISE.	- 12 -
<i>CHAPITRE III</i>	- 14 -
<i>INTÉGRATION DES PRINCIPES DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE RH</i>	- 14 -
<i>CAS DE CEVITAL</i>	- 14 -
SECTION 01 : PRÉSENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL ET DU CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ÉTUDE.	- 15 -
SECTION 02 : PRÉSENTATION, ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	- 21 -
<i>CONCLUSION GÉNÉRALE</i>	- 36 -
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES :	- 40 -
ANNEXES :	41
LISTE DES FIGURES:	- 50 -
TABLE DE MATIÈRE:	- 51 -
RESUMÉ	- 53 -

INTRODUCTION GENERALE

Dans un environnement économique marqué par une concurrence intense, des mutations technologiques rapides et des attentes sociétales de plus en plus élevées, les entreprises ne peuvent plus se limiter à la seule recherche de performance financière. Elles sont désormais appelées à adopter des pratiques plus responsables, capable de concilier efficacité économique, respect des parties prenantes et développement durable. C'est dans cette dynamique que la responsabilité sociétale des entreprises s'est progressivement imposée comme un levier stratégique essentielles de gouvernance et de compétitivité durable.

La RSE renvoie à l'intégration volontaire des préoccupations sociales, environnementales et éthique dans les activités et les décisions de l'entreprise. Elle traduit une nouvelle vision de l'organisation, où la création de valeur ne repose plus uniquement sur des résultats économiques, mais également sur la prise en compte du bien-être humain et l'impact sociétal. La RSE est un concept qui évalue la performance de l'entreprise sous trois angles : l'économique, l'environnemental et le social, ce dernier volet englobe tout ce qui est lié aux ressources humaines, dans ce contexte, la fonction de ressources humaines occupe une place centrale dans la mise en œuvre des principes de la RSE. En effet, les pratiques RH représentent un moyen concret de traduction des engagements responsables de l'entreprise à travers le recrutement, la formation, la motivation, la rémunération ou encore l'amélioration des conditions de travail, les ressources humaines constituent aujourd'hui un capital stratégique capable d'influencer directement la performance sociale et organisationnelle de l'entreprise.

Dans le contexte algérien, la RSE connaît un intérêt croissant auprès des entreprises, notamment les grandes organisations qui cherchent à adapter leurs pratiques managériales aux enjeux du développement durable et aux nouvelles attentes sociales. Les entreprises algériennes sont ainsi amenées à repenser leur mode de gouvernance, leurs relations avec leurs collaborateurs et leur contribution à leur environnement, en intégrant progressivement des pratiques responsables dans leurs stratégies.

L'objectif principal de cette recherche est d'analyser l'influence de l'intégration des principes de la RSE dans les pratiques RH sur la performance sociale de l'entreprise.

Plus précisément, il s'agit d'étudier son impact sur trois dimensions principales : l'attractivité organisationnelle, la fidélisation des talents et la qualité de vie au travail. Cette conception, bien qu'elle soit attractive et fédère, plus que nous confrontons à une réelle problématique : « **Dans quelle mesure l'intégration des principes de la RSE dans la stratégie de ressources humaines contribue-t-elle à améliorer la performance sociale de l'entreprise, notamment en matière d'attractivité organisationnel, de fidélisation des talents et de qualité de vie au travail ?** »

Afin d'apporter des éléments de réponse à cette problématique, Plusieurs questions secondaires en découlent :

1. Dans quelle mesure l'intégration de la RSE dans la stratégie RH influence-t-elle l'attractivité de l'entreprise auprès des talents ?
2. Quel est le rôle joué par les pratiques RH responsables dans la fidélisation des salariés ?
3. comment l'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH améliore-t-elle la qualité de vie au travail (QVT) ?

À partir de ces interrogations, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

H1 : L'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH influence positivement l'attractivité de l'entreprise.

H2 : L'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH favorise la fidélisation des talents.

H3 : L'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH améliore la qualité de vie au travail (QVT).

Sur le plan méthodologique, notre recherche adopte une démarche mixte combinant une approche quantitative et qualitative. L'étude quantitative repose sur un questionnaire administré auprès de 30 salariés de CEVITAL Agro-industrie Béjaïa afin d'analyser leurs perceptions concernant les pratiques RSE et RH. Cette enquête est structurée autour de trois axes : les caractéristiques des répondants, l'intégration de la RSE dans les pratiques RH et les apports de cette intégration sur la performance sociale.

Cette approche est complétée par un entretien semi-directif réalisé avec notre maître

de stage, dans le but d'approfondir l'analyse des pratiques mises en œuvre au sein de l'entreprise et d'apporter une meilleure interprétation aux résultats obtenus. Ce mémoire est structuré en deux parties, une première partie qui offre un cadre conceptuel de la RSE et de la stratégie RH, puis, une deuxième partie est consacrée à une étude empirique pour but de présenter et d'analyser les données collectées de manière rigoureuse et pertinente.

À travers cette recherche, nous cherchons ainsi à montrer que la RSE ne constitue pas uniquement un engagement externe de l'entreprise, mais qu'elle prend toute sa valeur lorsqu'elle est intégrée dans les pratiques internes et vécue quotidiennement par les collaborateurs.

CHAPITRE I
LA RSE : FONDEMENTS ET ENJEUX

Face à l'évolution des exigences économiques, sociales et environnementales, la RSE s'impose comme un levier stratégique du management moderne influençant les pratiques organisationnelles, ce chapitre présente les fondements de la RSE ainsi que ses principaux enjeux au sein de l'entreprise.

Section 01 : Fondements, évolution et cadre normatif de la RSE :

La compréhension de la RSE nécessite d'analyser son émergence et ses fondements conceptuels, cette section vise à présenter les caractéristiques et les cadres normatifs de la RSE.

1. Histoire, genèse et développement de la RSE :

Nous allons faire un voyage dans le temps afin de retracer l'évolution du concept de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), Elle s'est évoluée à travers trois grandes périodes historiques, Entre 1950 et 1960, la RSE reposait principalement sur une conception éthique ou l'entreprise était perçue comme un acteur moral, durant les années 1970-1980, elle adopte une approche plus stratégique et adaptative centrée sur la réponse aux attentes des parties prenantes, enfin, à partir des années 1980-2000, la RSE s'inscrit dans une logique de durabilité intégrant les dimensions économiques, sociales et environnementales dans une vision globale et mesurable de la performance.¹

2. Définitions et dimensions de la RSE :

2.1. Définitions de la RSE :

Au croisement de l'éthique, de l'économie et de la société, la RSE s'est construite au fil des réflexions et des transformations du monde contemporain. Chaque auteur y a apporté sa propre vision enrichissant progressivement ce concept, la commission

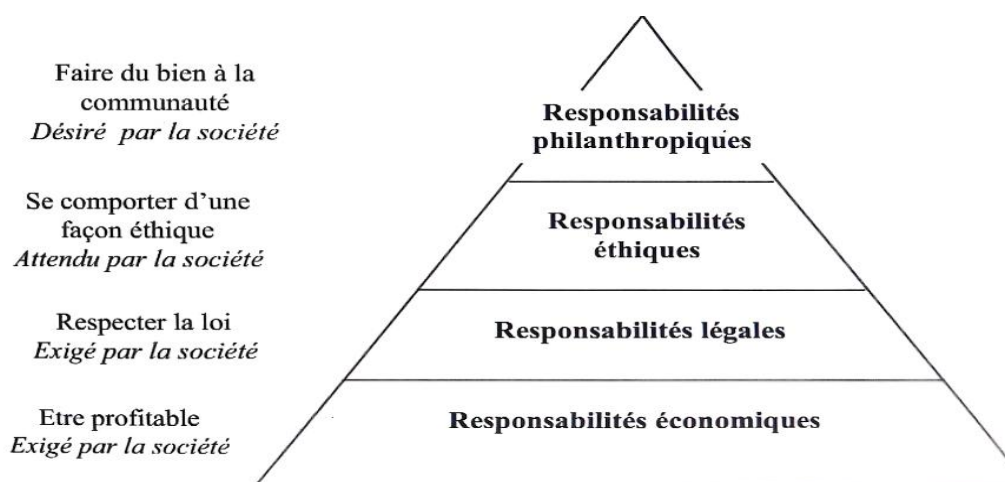
¹ HADDADEN.M (2021) L'opérationnalisation de la responsabilité sociétale aux seins des entreprises algériennes. Le rôle de la démarche qualité (p56),ESC Kolea Alger.

européenne définit la RSE comme suit : « La RSE est un concept qui désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes »²

2.2. Les dimensions de la RSE :

Le modèle d'archi Carroll et l'un des cadres explicatifs les plus utilisés de la RSE grâce à sa clarté conceptuelle et sa validation empirique, mis à jour en 1991 sous forme de pyramide, il présente la RSE à travers quatre dimensions : économique, légal, éthique et philanthropique, ce modèle montre l'évolution de l'entreprise de logique de conformité vers un engagement sociétal volontaire et responsable. La figure suivante représente la pyramide de la RSE de Carroll (1991) :

Figure 1 La pyramide de la RSE selon le modèle de CARROLL



Source : GOLLI A. et YAHIAOUI D., Responsabilité sociale des entreprises : analyse du modèle de CARROLL (1991) et application au cas tunisien in [Rse Modèle De Carroll \[6nq86wg3xqnw\]](#) consulté le 03/03/2026 à 10:12.

² SAULQUIN J.Y. et SCHIER G., La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion n° 223, Stratégie, P57 Disponible sur <https://shs.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2007-1-page-57?lang=fr> consulté le 01/03/2026 à 14 :30

3. L'architecture et le cadre normatifs de la RSE :

Pour opérationnaliser la RSE, Les entreprises s'appuient sur plusieurs cadres de référence et normes internationales, parmi Les principaux référentiels **figurent le pacte mondial des nations unies**, qui promeut des pratiques responsables liées aux droits humains, au travail et à l'environnement. **Le GRI** qui standardise le reporting des performances RSE, ainsi que **l'OCDE** qui encourage une conduite responsable des entreprises multinationales, à cela s'ajoutent les normes **ISO 26000**, Qui fournit des lignes directrices pour intégrer la responsabilité sociétale dans la gouvernance et les activités des organisations.

Ces cadres, bien que complémentaires, traduisent différentes logiques : normative (ISO 26000), déclarative (Global Compact), analytique (GRI), institutionnelle (OCDE).

Leur articulation permet aux entreprises de passer d'un simple engagement éthique a une véritable intégration stratégique et mesurable de la RSE.

En résumé, l'objet de cette section est de présenter une revue de littérature de la RSE en retraçant son évolution historique, ses dimensions qui expliquent sa construction progressive, et enfin en synthétisant ses différents cadres de références qui facilitent l'adoption des pratiques responsables.

Section 02 : Les enjeux de la RSE

La RSE ne se limite plus à une simple conformité réglementaire, mais englobe un ensemble d'enjeux économiques, sociaux, éthiques et environnementaux. En intégrant ces dimensions, l'entreprise renforce sa compétitivité tout en répondant aux attentes croissantes de ses parties prenantes.

1. Les enjeux de la RSE : entre responsabilité, performance et création de valeur,

1.1. Les enjeux économiques :

« ...le dirigeant peut identifier les défaillances et y remédier, ce qui génère des

gains de productivité et une réduction des coûts, notamment ceux liés à la non-qualité, améliorant ainsi la performance économique de l'entreprise. »³

1.2. Les enjeux sociaux :

La mise en œuvre de la RSE génère une suite logique successive d'amélioration des conditions de travail, le bien-être des salariés, accroître leur engagement et favorise un climat social équilibré et participatif.

1.3. Les enjeux environnementaux :

« Une entreprise responsable parvient à maîtriser ses coûts environnementaux en réduisant ses consommations, grâce à un management environnemental efficace et à des économies d'énergie. »⁴

La RSE encourage la protection de l'environnement, la réduction des impacts écologiques et la gestion durable des ressources.

1.4. Les enjeux liés aux ressources humaines :

« Aujourd'hui, il est plus facile de mobiliser les individus autour des enjeux environnementaux, sociaux et intergénérationnels que sur des simples objectifs économiques. »⁵

La RSE englobe des enjeux économiques, sociaux...etc. Au-delà de la seule recherche du profit. Elle favorise la création de valeur durable et soutient la performance ainsi que la pérennité de l'entreprise.

Au terme de ce chapitre, La RSE redéfinit le rôle de l'entreprise en conciliant performance économique et responsabilité sociétale, la fonction RH éteins levier clé pour son application à travers des pratiques de gestion responsables.

³ Ferone. G et al, Ce que développement durable veut dire : Comprendre, comment faire, prendre du recul, Éditions Organisation, Paris,2003, p.124.

⁴ La ville. E, L'entreprise verte, Édition Village Mondial, Paris,2002, p.131.

⁵ De Perthuis.C, La génération future a-t-elle un avenir ? Édition Belin, Paris,2003, p.83

CHAPITRE II

INTÉGRATION DES PRINCIPES DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE RH

La RSE s'inscrit au cœur des pratiques organisationnelles, notamment à travers la fonction RH ce qui rend la stratégie RH un vecteur essentiel de traduction des principes de la RSE en actions concrètes. Ce chapitre vise à analyser l'intégration de ses principes dans la stratégie RH ainsi que son impact sur la performance sociale.

Section 01 : La stratégie de ressources humaines : fondements, politiques et ancrage dans la RSE.

La RSE trouve une application concrète au sein de la GRH, cette section a pour objectif de présenter les fondements de la stratégie RH ainsi que ses politiques et mettre l'accent sur le lien entre RSE et stratégie RH.

1. Définition de la stratégie RH :

La stratégie RH s'inscrit dans la continuité de la stratégie globale de l'entreprise et accompagne la réalisation de ses objectifs de croissance.

Selon Schuler (1992) « La stratégie RH se base sur trois éléments fondamentaux :

- l'intégration des activités de GRH aux principaux objectifs stratégiques de la firme ;
- la cohérence entre les politiques de GRH et les autres politiques organisationnelles ;
- la présence de ces pratiques de GRH dans l'exécution quotidienne des activités de production. »⁶

En résumé, La stratégie RH guide la gestion du capital humain en alignant ses pratiques avec les objectifs de l'entreprise, tout en tenant compte des moyens, ressources et contraintes et en fournissant un plan d'action clair.

1. Les politiques RH : leviers d'action organisationnelles.

Les politiques RH regroupent les pratiques mises en œuvre pour attirer, développer et fidéliser les salariés. Elles constituent des leviers essentiels pour la mise en œuvre de la stratégie RH et contribuent à la performance de l'entreprise, nous citons :

⁶ Abdelwahab Ait Razouk. Gestion stratégique des ressources humaines: recherche théorique et empirique sur la durabilité de la relation entre stratégie RH et performance. Gestion et management. Université Nancy 2, 2007. disponible https://hal.univ-lorraine.fr/tel-01749136v1/file/2007NAN22002_1.pdf consulté le 10/03/2026 à 20:23

1.1. Le recrutement :

Selon BACHY B. HARACHE : « *Le recrutement est un processus qui va de l'analyse du besoin à l'intégration de nouvelle embauche. Il est long et coûteux. La rigueur avec laquelle on le conduit est la meilleure garantie du succès* »⁷

1.2. La formation :

Selon LOUART Pierre : « *Par la formation professionnelle, on désigne habituellement les moyens pédagogiques offerts aux salariés pour qu'ils développent leurs compétences au travail. Les actions proposées renforcent les aptitudes techniques et opérationnelles, elles enrichissent la personnalité en l'aidant à évoluer vers de nouveaux rôles* »⁸

1.3. La rémunération :

Selon MARTORY : « *La rémunération est l'ensemble de prestation financière reçues par le salarié en échange de sa contribution de travail* »⁹

2. L'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH : vers une GRH responsable.

Les principes de la RSE intégrés dans la stratégie RH touche toutes les politiques RH : recrutement, rémunération, conditions de travail, formation et motivation...

Elle impose des pratiques équitables, sans discrimination, valorisation des compétences et respect des droits des collaborateurs.

La RSE exige également des conditions de travail sûres, conforme à la loi, respectueuses de la santé et du bien-être. De bonnes pratiques améliorent la performance, l'engagement et la fidélisation des talents, l'attractivité et l'image de l'entreprise.

⁷ BACHY B. HARACHE, toute la fonction management, édition DUNOD, paris, 2010, p 234

⁸ LOUART, P., GRH, édition Eyralles, Paris ,1994, p 130

⁹ MARTORY, B. Contrôle de gestion sociale, édition VUIBERT, Paris, 1990, Page 20.

D'après cette section, la stratégie RH demeure un vecteur essentiel de diffusion des principes de la RSE en actions responsables concrètes.

Section 02 : Les apports de la RSE sur la performance sociale de l'entreprise.

Face à l'intensification de la concurrence et aux transformations de l'environnement, les entreprises ne peuvent plus se limiter à la seule performance économique.

Ainsi, cette section met en évidence les apports de l'intégration de la RSE dans la stratégie RH sur la performance sociale.

1. La RSE comme levier d'attractivité organisationnelle :

L'intégration des pratiques responsables dans la stratégie RH permet à l'entreprise de renforcer son image et sa réputation grâce à son engagement éthique, social et environnemental, elle répond également aux attentes des nouvelles générations, de plus en plus sensible aux valeurs de responsabilité et de durabilité, ainsi, elle constitue un avantage concurrentiel qui permet à l'entreprise de se différencier sur le marché.

2. La RSE au service de fidélisation des talents.

Les pratiques RSE favorisent la fidélisation des talents en renforçant l'alignement entre les valeurs des salariés et celles de l'entreprise, les engagements liés au DD, à l'équité sociale et au bien-être au travail stimulent la motivation, la fierté d'appartenance et créent un climat organisationnel propice à l'engagement durable des collaborateurs.

3. La RSE moteur de qualité de vie au travail

L'intégration de la RSE dans la stratégie RH contribue à améliorer la QVT à travers la mise en place d'un environnement professionnel responsable, sécurisé et respectueux des salariés, elle favorise également l'équité, la reconnaissance, le développement des compétences et la participation des collaborateurs renforçant ainsi leur implication et leur bien-être au sein de l'entreprise.

La RSE s'impose comme un outil stratégique créateur de valeur qui contribue à une

performance durable en plaçant le capital humain au cœur de la compétitivité.

D'après ce que nous venons de voir dans ce chapitre, la mise en œuvre effective de la RSE repose en grande partie sur l'implication de la FRH à travers l'intégration des pratiques responsables favorisant l'engagement durable des collaborateurs.

CHAPITRE III

INTÉGRATION DES PRINCIPES DE

LA RSE DANS LA STRATÉGIE RH,

CAS DE CEVITAL

Ce chapitre confronte les fondements de la RSE elle a réalité de l'entreprise en étudiant son application au sein de cevital, il présente d'abord l'organisme d'accueil et la méthodologie de recherche, puis analyse et interprète les résultats de l'étude empirique.

Section 01 : présentation de l'organisme d'accueil et du cadre méthodologique de l'étude.

A travers cette section, nous allons donner un bref aperçu de l'entreprise CEVITAL Agro-Industrie ; son historique, valeurs et activités dans un premier point, ainsi que la méthodologie de notre travail de recherche dans un deuxième point.

1. Présentation de l'organisme d'accueil :

1.1. Présentation de l'entreprise CEVITAL et ses activités principales :

Le groupe CEVITAL fondé en 1998 à Béjaïa par issad REBRAB, est un groupe familial leader en Algérie et classé parmi les principaux acteurs agroalimentaires en Afrique, il dispose d'un vaste complexe industriel moderne équipé de technologies avancées et en constante expansion. Acteur clé du développement économique national, il vise à satisfaire le marché local tout en exportant des produits de qualité contribuant ainsi à la création de richesses et d'emplois.

CEVITAL est implantée dans la zone industrielle de Béjaïa, au nord-est de l'Algérie, à proximité du port de Béjaïa, ce qui représente un avantage stratégique pour ses activités d'importation des matières premières et d'exportation de ses produits. Cette localisation favorise également sa connexion aux différents marchés nationaux et internationaux.

CEVITAL agro-industrie constitue aujourd'hui le plus grand complexe agroalimentaire privé en Algérie avec plusieurs unités de production : sucre, Huile, boissons, sauces, eau minérale. Ses produits se vendent dans plusieurs pays,

notamment en Europe, au Maghreb, au Moyen Orient et en Afrique de l'Ouest, et qui peuvent être visualisés dans l'image suivante :

Figure 2 produits et marques de CEVITAL



Source : Documents interne de l'entreprise

1.2. Vision, mission et valeurs du groupe :

Le groupe CEVITAL s'inscrit dans une vision ambitieuse visant à devenir un acteur majeur en Afrique, en Europe et dans le bassin méditerranéen, en s'appuyant sur un esprit entrepreneurial fort, une stratégie de croissance et de diversification.

Sa mission consiste à contribuer activement au développement économique de l'Algérie tout en répondant aux besoins de ces citoyens en proposant des produits de qualité.

Cette orientation stratégique est soutenue par des valeurs fondamentales : IRIS ; Intégrité, Respect, Initiative et Solidarité.

- L'intégrité se traduit par une éthique professionnelle rigoureuse et le rejet de toute forme de corruption
- Le respect guide les relations avec l'ensemble des parties prenantes internes et externes
- L'initiative reflète la capacité d'innovation et d'anticipation
- La solidarité favorise l'entraide le partage des connaissances et l'engagement collectif.

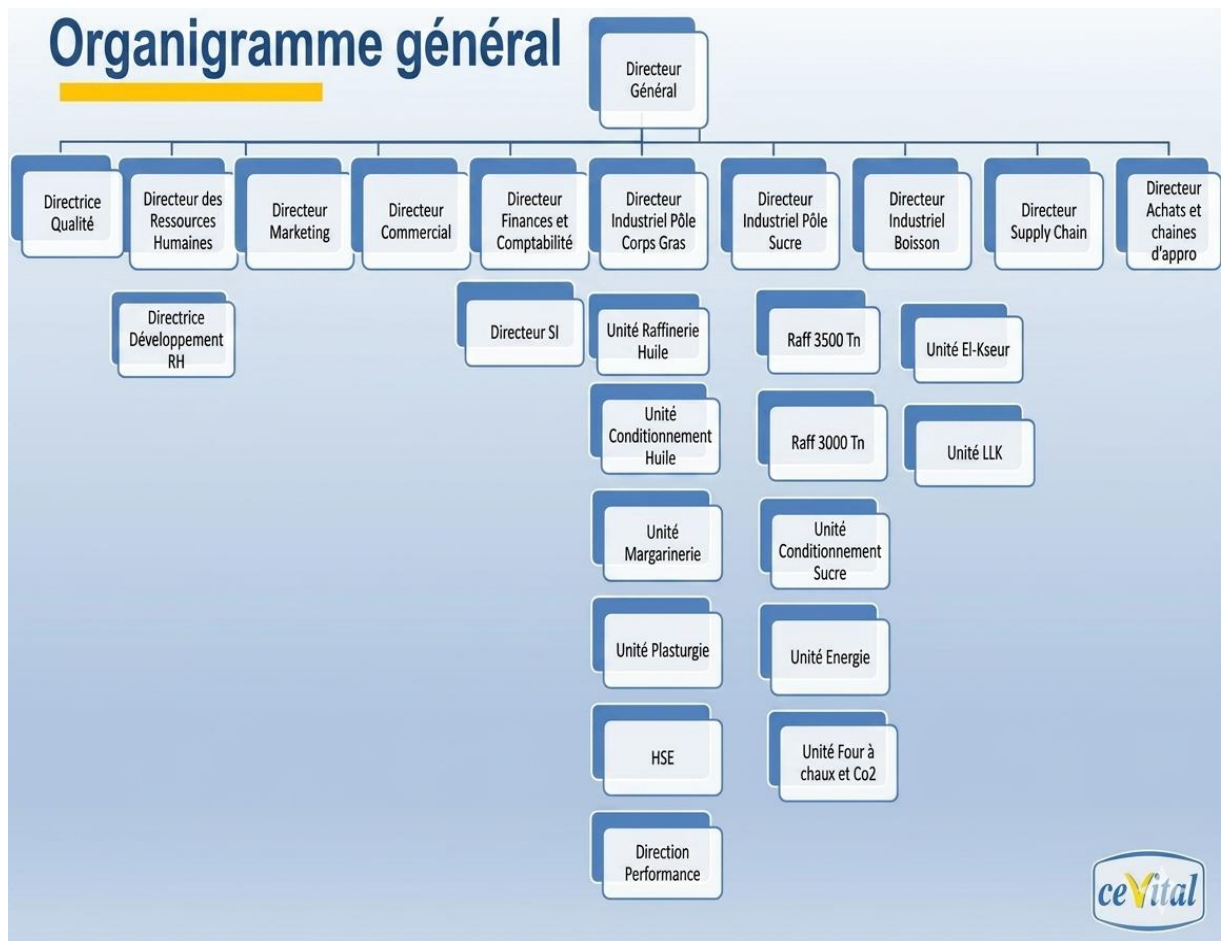
Ainsi, ces valeurs s'inscrivent dans une dynamique de développement humain, de

création de richesse et de protection de l'environnement.

1.3. L'organigramme de l'entreprise :

L'organigramme de CEVITAL est structuré autour d'une direction générale, appuyée par des directions fonctionnelles et des pôles industriels spécialisés. Comme le montre la figure suivante :

Figure 3 l'organigramme de CEVITAL Agro-Industrie



Source : document interne de l'entreprise.

2. La démarche RSE et les pratiques RH au sein de CEVITAL :

2.1. La démarche RSE au sein de CEVITAL :

CEVITAL s'affirme comme une entreprise citoyenne ayant inscrit son développement dans une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), au-delà d'un simple engagement volontaire cette orientation constitue un mécanisme stratégique

permettant de préserver son image et de renforcer sa crédibilité face aux parties prenantes internes et externes.

Dans cette optique l'entreprise a lancé le 14 juillet 2014, un projet structurant basé sur le référentiel ISO 26000 encadré par un comité de pilotage et un comité de validation ce projet déployé sur une période de 3 ans vise à intégrer progressivement les principes de la RSE dans ses pratiques organisationnelles.¹⁰(Annexe N°1)

2.2. Les pratiques RH de l'entreprise :

La RSE constitue une opportunité stratégique de transformation de la fonction RH lui permettant de dépasser son rôle opérationnel traditionnel pour devenir un véritable partenaire de performance durable, dans cette optique, CEVITAL s'est engagée dans une démarche RSE intégrant le volet des ressources humaines, cette orientation se traduit par plusieurs leviers : le développement d'une culture managériale durable intégrée aux décisions RH, le renforcement de l'employabilité pour assurer une performance pérenne ,la valorisation de la marque employeur ainsi que l'amélioration des conditions de travail dans une perspective responsable et durable, parmi les politiques RH on cite :

- **Le recrutement** : le processus de recrutement au sein de Cevital repose sur une démarche structurée visant à identifier, attirer et sélectionner les candidats les plus adaptés aux besoins de l'entreprise. Il débute par la définition du besoin, suivi de la recherche des candidatures internes et externes puis la sélection à travers le tri des CV, les entretiens et les tests, et se terminent par l'intégration du nouveau salarié, il se base sur huit principes :
 - Respecter les dispositifs légaux et réglementaires.
 - Assurer un traitement équitable.
 - Garantir l'éthique.
 - Respecter la confidentialité des données personnelles.
 - Lutter contre la discrimination (Annexe N°2)

¹⁰ Documents internes de cevital

- Encourager le développement des compétences internes.
 - Assurer une transparence du processus envers le candidat.
 - Veiller à une intégration réussie.¹¹
- **La rémunération** : la politique de rémunération chez CEVITAL est fondée sur un système équitable et motivant, ce processus débute par la classification des postes selon un système hiérarchique, permettant de définir des grades et des fourchettes de salaires en fonction des exigences du poste, des qualifications et du positionnement par rapport au marché du travail, combinant une rémunération fixe (salaire de base et primes) et une rémunération variable liée à la performance individuelle et collective, ainsi que des avantages en nature. Elle vise à motiver les salariés et à aligner leurs performances avec les objectifs de l'entreprise.
 - **La formation** : Le processus de formation au sein de CEVITAL s'inscrit dans une logique stratégique de développement des compétences et d'amélioration continue des performances des salariés, il commence par l'identification des besoins en formation, suivie de la planification et de la mise en œuvre des actions de formation, au cours de celle-ci les salariés participent à des sessions visant à renforcer leurs compétences techniques, managériales ou comportementales. Enfin, le processus se termine par l'évaluation de la formation qui permet de mesurer son efficacité à travers le degré de satisfaction des participants, l'acquisition des compétences et l'impact sur la performance au travail.

3. Présentation de la méthodologie de la recherche :

3.1. Objectif de l'étude :

L'objectif de la méthodologie adoptée dans cette recherche est de permettre l'analyse empirique des apports de l'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH

¹¹ Chatre de recrutement de cevital

sur la performance sociale de l'entreprise, plus précisément : mesurer la perception Des employés quant aux pratiques RSE et aux politiques RH, évaluer les effets de ces pratiques sur l'attractivité organisationnelle, la rétention des talents et la qualité de vie au travail.

3.2. Méthodes de collecte de données :

Afin de répondre à notre problématique de recherche et de vérifier nos hypothèses, l'étude empirique a été réalisée au sein de l'entreprise CEVITAL Agro-industrie Béjaïa durant la période allant du 05/04/2026 au 05/05/2026. Nous avons adopté une démarche méthodologique mixte combinant une approche quantitative et qualitative. L'approche quantitative repose sur une enquête par questionnaire réalisé avec Google Forms et menée auprès de 30 employés de l'entreprise, visant à recueillir leurs perceptions concernant l'intégration des principes de la RSE dans les pratiques RH et leurs effets sur la performance sociale. Cette démarche a été complétée par un entretien semi-directif réalisé avec la responsable de stage, permettant d'approfondir la compréhension des pratiques RSE et RH mises en œuvre au sein de l'organisation.

3.3.Présentation de l'outil de collecte : le questionnaire :

Le questionnaire constitue l'outil principal de collecte des données quantitatives. Il a été structuré autour de trois axes principaux :

➤ Axe 1 : Profil des répondants

Cet axe vise à identifier les caractéristiques sociodémographiques des participants, notamment l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, l'ancienneté et la catégorie socioprofessionnelle.

➤ Axe 2 : Intégration de la RSE dans les pratiques RH

Cet axe permet d'évaluer le niveau d'intégration des principes de la RSE dans les

pratiques de gestion des ressources humaines, notamment en matière de recrutement, formation, rémunération et reconnaissance des collaborateurs.

➤ Axe 3 : Effets de la RSE sur la performance sociale

Cet axe vise à mesurer les apports de l'intégration de la RSE sur la performance sociale de l'entreprise à travers trois dimensions principales : l'attractivité organisationnelle, la fidélisation des talents et la qualité de vie au travail (QVT).

En somme, cette section a permis de présenter le cadre organisationnel de l'étude ainsi que la démarche méthodologique adoptée afin de recueillir des données pertinentes qui constituent une base solide pour l'analyse des résultats présentée dans la section suivante.

Section 02 : présentation, analyse et interprétation des résultats

Cette section est consacrée à la présentation à l'analyse et à l'interprétation des résultats issus de l'enquête de terrain menées au sein de l'entreprise. Elle vise à mettre en évidence les principales observations recueillies afin d'évaluer l'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH sur la performance sociale.

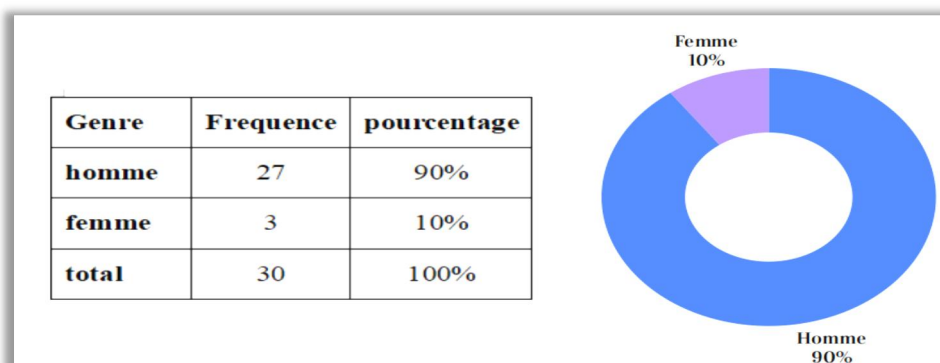
1. Présentation du profil des répondants :

Cette partie représente les principales caractéristiques sociodémographiques des répondants ayant participé à l'enquête.

1.1. Répartition selon le genre :

Cette rubrique présente la distribution des répondants selon le genre.

Figure 4 répartition de l'échantillon selon le genre



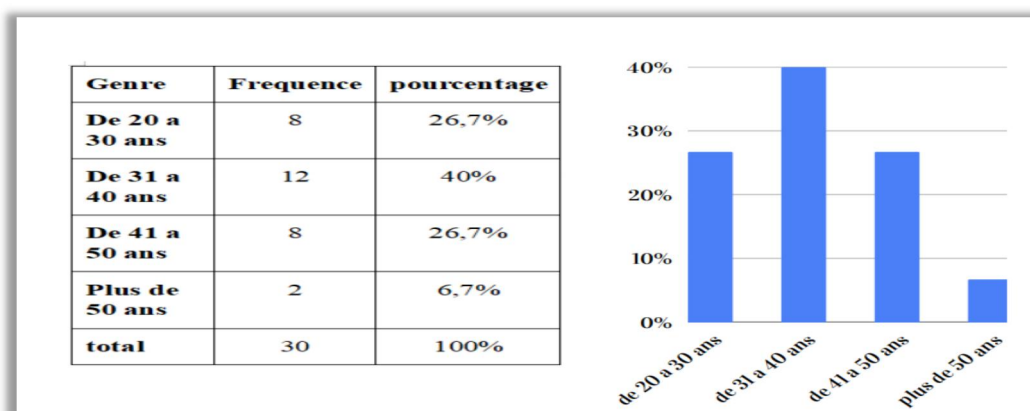
Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

D'après la figure, l'échantillon de l'étude est composé de 30 salariés dont 27 hommes et 3 femmes, les hommes représentent la majorité des répondants avec 90% contre seulement 10% pour les femmes, ce qui reflète la prédominance masculine au sein de l'entreprise, cela s'explique par la nature de travail et les exigences de chaque poste.

1.2. Répartition selon l'âge :

Cette partie permet d'identifier les différentes tranches d'âge des répondants.

Figure 5 Répartition de l'échantillon selon l'âge



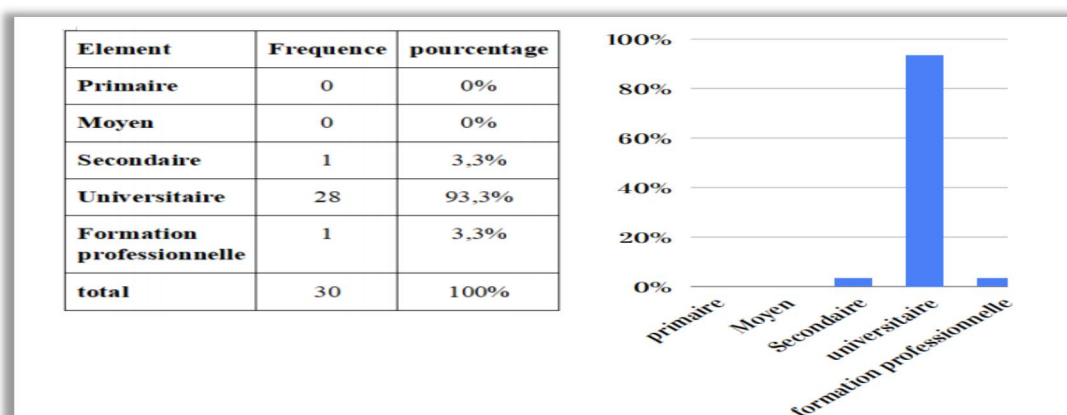
Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

L'analyse visuelle du graphique montre que la tranche d'âge de 31 à 40 ans est la plus représentée avec 40% des répondants, suivis des tranches de 20 à 30 ans et 41 à 50 ans avec 26,7% chacune, enfin la catégorie de plus de 50 ans avec un pourcentage de

6,7%. Cela indique que l'échantillon est principalement composé d'une population jeune.

1.3. Répartition selon le niveau d'étude :

Figure 6 Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction



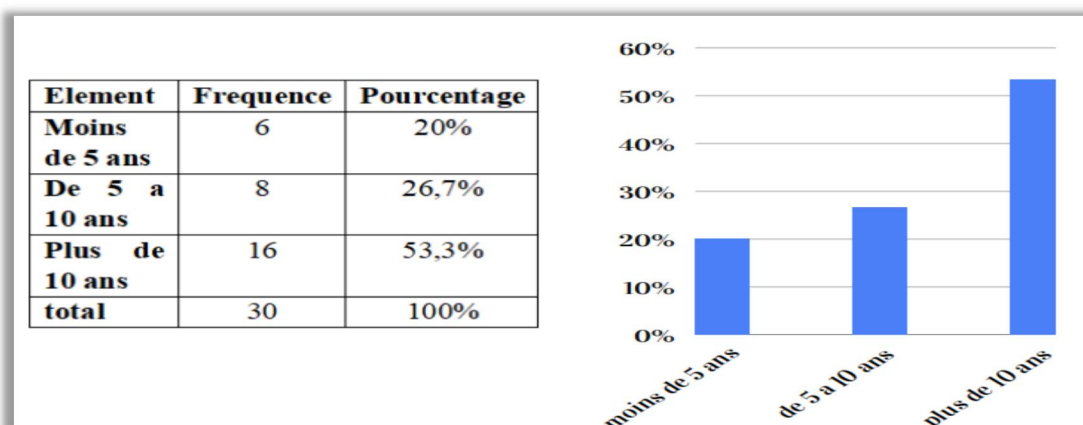
Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

À travers cette figure, il apparaît que les réponses des participants se concentrent principalement autour du niveau universitaire avec un taux de 93,3%, suivi par les niveaux secondaires et formation professionnelle avec 3,3%, ce qui signifie que l'entreprise accorde une importance remarquable aux compétences académiques et à la qualification professionnelle.

1.4. Répartition selon l'expérience professionnelle :

Cette partie met en évidence l'ancienneté et l'expérience professionnelle des répondants.

Figure 7 Répartition de l'échantillon selon l'ancienneté



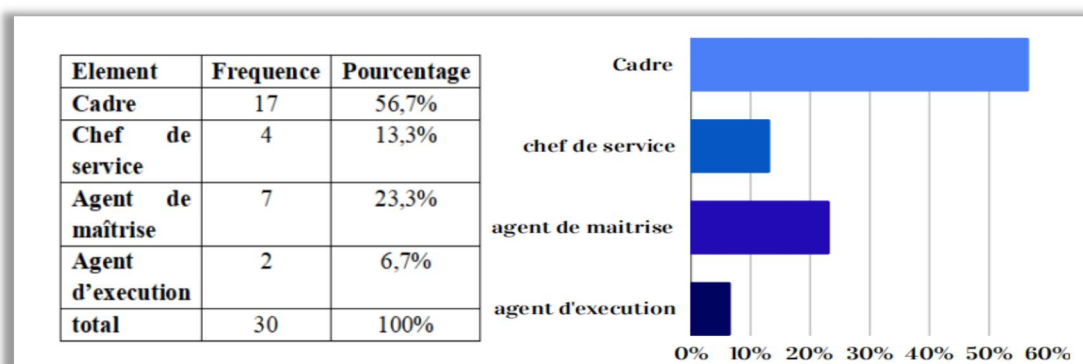
Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

Les données représentées dans cette figure permettent d'identifier que la majorité des répondants possèdent une expérience professionnelle supérieure à 10 ans avec un taux de 53,3%, suivi des salariés ayant entre 5 et 10 ans d'expérience avec 26,7% et enfin 20% pour les salariés disposant d'une expérience inférieure à 5 ans, ces résultats traduisent une forte présence des salariés expérimentés ceux qui reflètent la stabilité professionnelle.

1.5. Répartition selon la catégorie socioprofessionnelle :

À cette rubrique présente les différentes CSP représentées dans l'échantillon de l'enquête.

Figure 8 Répartition de l'échantillon selon le statut



Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

La figure indique que les cadres représentent la catégorie dominante de l'échantillon

avec 56,7%, suivi des agents de maîtrise avec 23,3%, puis des chefs de service avec 13,3%, enfin 6,7% pour les agents d'exécution, cette répartition montre une prédominance des postes de responsabilité ce qui permet d'obtenir des perceptions plus stratégiques concernant la RSE et les pratiques RH.

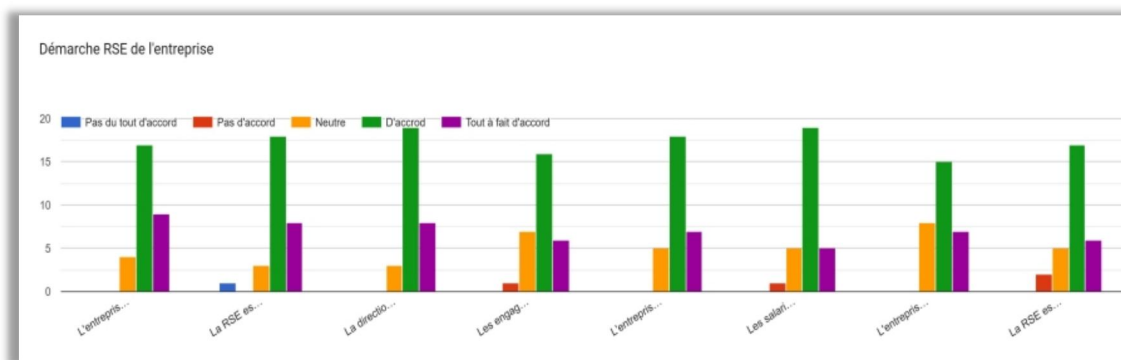
2. Analyse de l'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH :

Cette présente partie analyse le niveau d'intégration des principes de la RS dans les pratiques de gestion de ressources humaines.

2.1. Perception de la démarche RSE de l'entreprise :

Nous allons évaluer la perception des employés concernant l'engagement RSE de l'entreprise, cela est visible dans la figure qui suit et détaillée dans les affirmations suivantes, et puis nous constatons que :

Figure 9 démarche RSE de l'entreprise



Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

➤ Vision et intégration stratégique de la RSE :

La majorité des salariés affirme que l'entreprise possède une vision claire de la RSE et que celle-ci est intégrée dans sa stratégie globale, ce qui montre que la RSE occupe une place importante dans l'orientation stratégique de Cevital, cependant la présence des réponses neutres et d'un faible désaccord indique qu'une partie des salariés reste insuffisamment informés au peut sensibiliser aux objectifs RSE.

➤ **Engagement de la direction et cohérence des actions :**

Concernant l'engagement de la direction, la perception est majoritairement positive, 19 salariés se déclarent d'accord et 8 tout à fait d'accord, par ailleurs 16 répondants estiment que les engagements à RSE sont cohérents avec les actions réalisées, cela traduit un engagement actif de la direction et implication visible du management dans la mise en œuvre de la démarche responsable. Néanmoins la présence des réponses neutres et désaccords indique que les employés considèrent encore que certaines actions pourraient être davantage concrétisées.

➤ **Communication et participation des salariés :**

La majorité des répondants affirment que l'entreprise communique clairement ses engagements RSE, de même les salariés déclarent être encouragés à participer aux actions RSE et proposer des initiatives, ces résultats montrent que l'entreprise cherche à développer une culture participative et responsable, malgré cela nous ne pouvons pas ignorer que l'existence des réponses neutres indique que la communication interne reste perfectible.

➤ **RSE et GRH :**

Plus de 16 salariés estiment que l'entreprise favorise l'égalité, la diversité et l'intégration de la RSE dans les pratiques RH, ce qui signifie une intégration progressive des principes sociaux dans la GRH, cependant les réponses neutres et quelques désaccords indiquent que certaines pratiques RH responsables nécessitent encore d'être révisés.

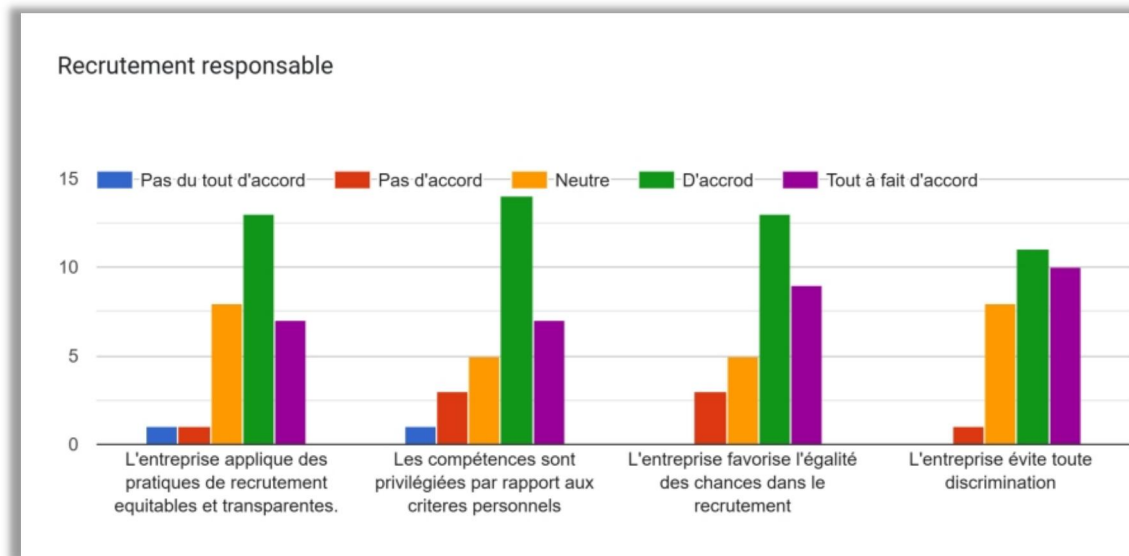
En résumé les résultats obtenus montrent que Cevital adopte une démarche RSE globalement perçue positivement par les salariés, la direction apparaît engagée activement et les pratiques responsables sont visibles dans la stratégie et la gestion des RH, toutefois, des efforts restent nécessaires en matière de communication et d'implication des salariés.

2.2. Les pratiques RH responsables :

2.2.1. Recrutement responsable :

Cette rubrique analyse le caractère équitable et responsable des pratiques de recrutement.

Figure 10 Recrutement responsable



Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

➤ **Transparence et équité du recrutement**

La majorité des salariés estiment que l'entreprise applique des pratiques de recrutement équitables et transparentes visualisées dans la prédominance des réponses d'accord est tout à fait d'accord, ce qui indique que cevital cherche à instaurer un processus de recrutement responsable.

Les réponses neutres et les désaccords indiquent que certains salariés perçoivent encore des limites dans l'objectivité du processus.

➤ **Valorisation des compétences et égalité des chances**

La plupart des répondants affirment que les compétences sont privilégiées par rapport aux critères personnels et que l'entreprise favorise l'égalité des chances dans le recrutement, cela traduit une orientation vers une gestion RH responsable basé sur le mérite et l'accès équitable à l'emploi.

Cependant cette perception n'est pas totalement partagée par l'ensemble des salariés

vu la présence de quelques réponses neutres et négatives.

➤ **Lutte contre la discrimination**

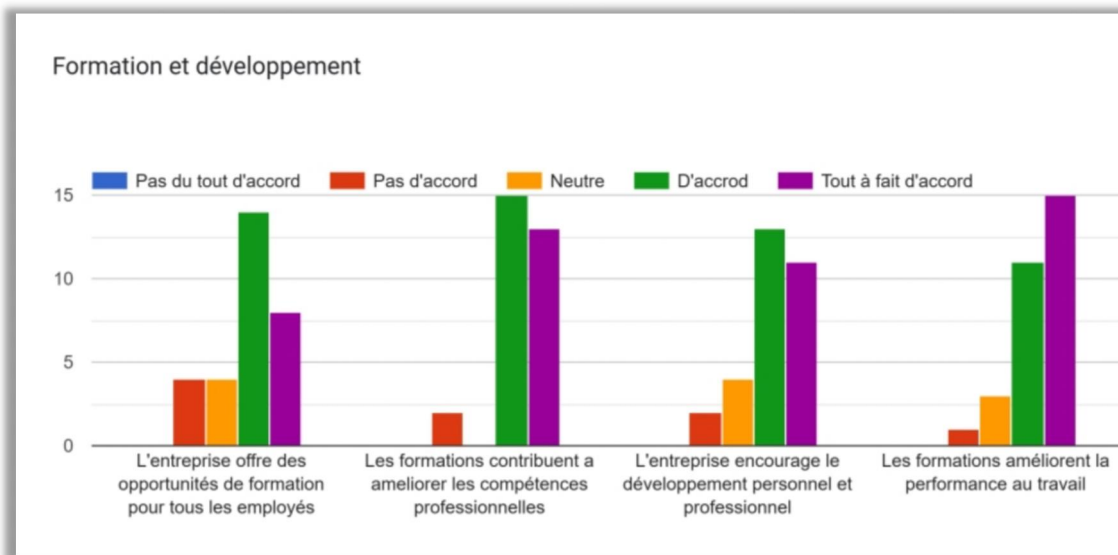
D'après le graphique la plupart des salariés considèrent que l'entreprise évite toute forme de discrimination lors de recrutement, ce qui reflète l'intégration des principes d'inclusion, de respect de la diversité dans les pratiques de recrutement, néanmoins, les réponses neutres indiquent qu'une sensibilisation plus forte aux politiques anti-discrimination pourrait être utile.

En se basant sur les résultats de l'enquête, le processus de recrutement de Cevital est globalement perçu comme responsable et fondé sur les compétences, l'égalité des chances et la non-discrimination.

2.2.2. Formation et développement :

La présente rubrique évalue l'importance accordée au développement des compétences des employés, représentant alors graphiquement les résultats obtenus :

Figure 11 Formation et développement



Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

➤ **Accès aux opportunités de formation**

La plupart des salariés affirment que l'entreprise offre des opportunités de formation accessible aux employés, ce qui montre l'intérêt accordé par l'entreprise au développement des compétences et à l'amélioration continue du capital humain, mais

d'autre part, les réponses négatives révèlent que l'accès aux formations pourrait ne pas être perçu comme totalement équitable pour tous les salariés.

➤ **Contribution des formations au développement professionnel**

Selon le graphique la majorité des répondants considèrent que les formations améliorent les compétences professionnelles et encouragent le développement personnel, cela traduit l'efficacité des programmes de formation dans l'évolution des salariés, toutefois les réponses neutres montrent qu'une partie des employés attend davantage d'accompagnement ou de diversification des formations.

➤ **Impact des formations sur la performance au travail**

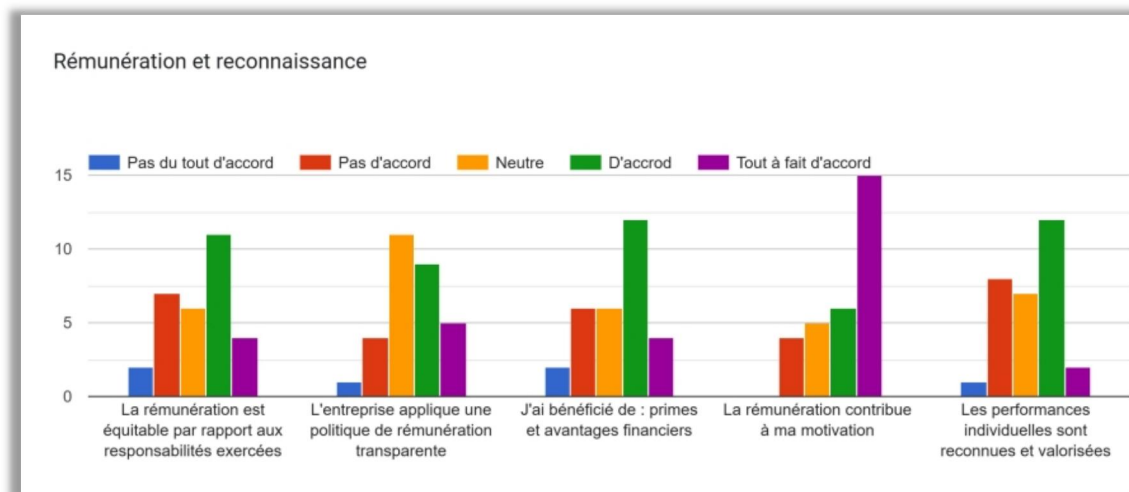
Une forte majorité des salariés estime que les formations contribuent à l'amélioration de la performance au travail, ce qui démontrent que la politique de formation constitue un facteur important d'efficacité.

Globalement les résultats révèlent que la politique de formation de l'entreprise bénéficie d'une appréciation sont favorables de la part des employés, les collaborateurs reconnaissent l'effet positif des actions de formation sur leur développement et leur efficacité professionnelle.

2.2.3. Rémunération et reconnaissance :

Nous allons examiner la perception des employés envers la politique de rémunération

Figure 12 Rémunération et reconnaissance



Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

➤ **Équité et transparence de la rémunération**

Les réponses concernant l'équité et la transparence de la rémunération restent partagées entre : accords, neutralité et désaccords, ces résultats montrent que certains salariés perçoivent positivement la politique salariale de l'entreprise, tandis que d'autres expriment des réserves concernant l'équité et la clarté des pratiques de rémunération.

La forte proportion des réponses neutres et négatives révèle un besoin de renforcer la transparence salariale et la communication autour des critères de rémunération.

➤ **Primes, avantages financiers et motivation**

La majorité des répondants affirment avoir bénéficié de primes et considèrent que la rémunération constitue un facteur important de motivation, cela traduit l'importance accordée aux récompenses financières dans la motivation et l'engagement des salariés au travail, toutefois certains salariés semblent insatisfaits des avantages accordés, ce qui peut influencer leur niveau de satisfaction professionnel.

➤ **Reconnaissance et valorisation des performances**

Une partie importante des salariés estime que les performances individuelles sont reconnues, tandis qu'un nombre notable exprime un désaccord, ces résultats montrent que les mécanismes de reconnaissance existent au sein de l'entreprise mais qu'ils ne sont pas perçus de manière homogène par l'ensemble des collaborateurs.

En guise de synthèse, les résultats révèlent une perception mitigée concernant la rémunération et la reconnaissance au sein de l'entreprise, si la rémunération apparaît comme un facteur de motivation important et que certains salariés apprécient les avantages accordés, des interrogations persistent quant à l'équité, la transparence et la valorisation des performances individuelles.

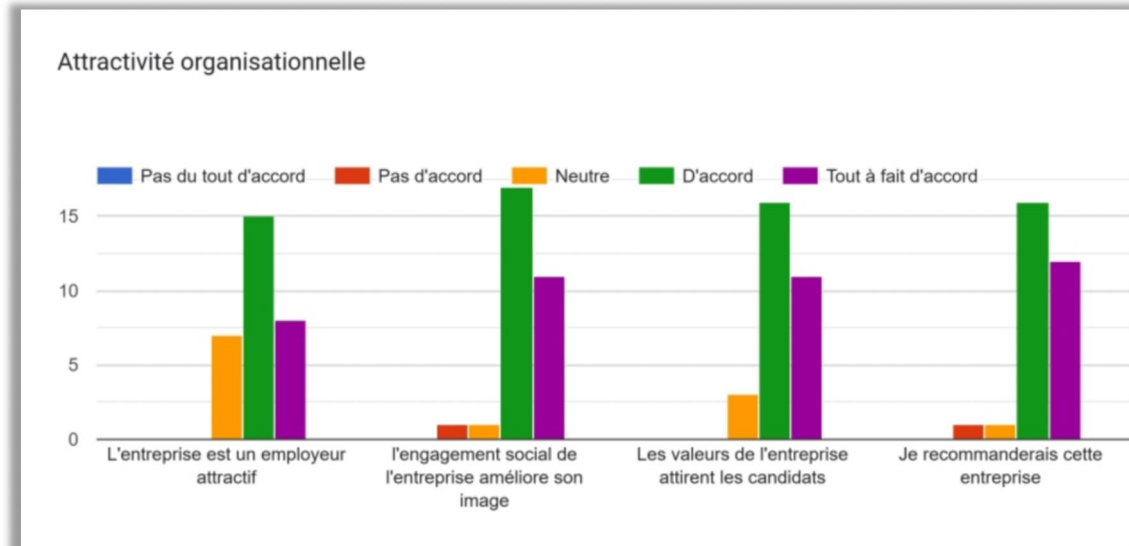
3. Analyse des apports de la RSE sur la performance sociale :

Cette partie est dédiée à l'analyse des apports de l'intégration de la RSE sur les diverses dimensions de la performance sociale.

3.1. Impact sur l'attractivité organisationnelle :

Ce volet examine l'influence de la RSE sur l'image et l'attractivité de l'entreprise.

Figure 13 Attractivité organisationnelle:



Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

➤ **Perception de l'entreprise comme employeur attractif**

La majorité des salariés considèrent que Cevital représente un employeur attractif, ce qui traduit une image organisationnelle positive fondée sur les pratiques sociales, les conditions de travail et la réputation de l'entreprise.

Les réponses neutres peuvent s'expliquer par des perceptions différentes liées aux expériences professionnelles et aux attentes individuelles de collaborateurs.

➤ **Impact de l'engagement social sur l'image de l'entreprise**

La quasi-totalité des répondants estime que l'engagement social de l'entreprise améliore son image, cela montre que les pratiques RSE contribuent à renforcer la réputation de l'entreprise et sa crédibilité auprès des salariés.

➤ **Influence des valeurs de l'entreprise et recommandations**

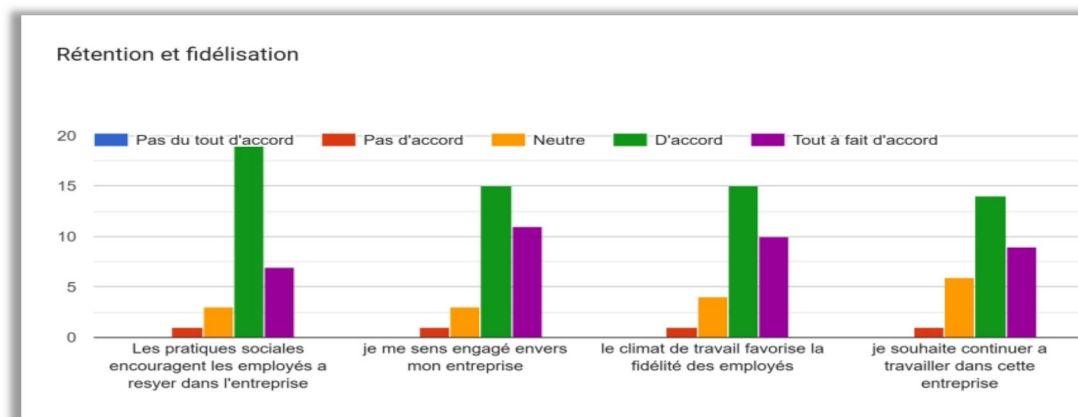
La majorité des salariés affirment que les valeurs de l'entreprise attirent les candidats et déclarent qu'elle est digne d'être recommandée comme employeur ; ces résultats montrent que les valeurs de l'organisation participent au renforcement de l'attractivité et favorise la construction d'une image positive.

Les résultats obtenus lors de l'enquête révèlent que l'entreprise bénéficie d'une attractivité organisationnelle globalement positive, l'engagement social, les valeurs de l'entreprise ainsi que son image responsable renforce son pouvoir d'attraction et favorise la recommandation de cevital par ses propres salariés.

3.2. Impact sur la fidélisation des talents :

Cette rubrique analyse l'effet des pratiques responsables sur l'engagement et la rétention des employés cela est visible dans la figure suivante :

Figure 14 Fidélisation des talents



Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

➤ Influence des pratiques sociales sur la fidélisation

La majorité des salariés affirme que les pratiques sociales de l'entreprise encouragent les employés à rester au sein de Cevital, ce qui renforce la stabilité et le sentiment d'appartenance des salariés.

➤ Niveau d'engagement des salariés envers l'entreprise

La plupart des répondants déclarent se sentir engagés envers l'entreprise, cela traduit l'existence d'un lien positif entre les salariés et l'organisation favorisée par les valeurs et le climat interne.

➤ Climat de travail et intention de rester

D'après les résultats, nous constatons que le climat de travail favorise la fidélité des employés et qu'une grande partie des salariés souhaite continuer à travailler dans

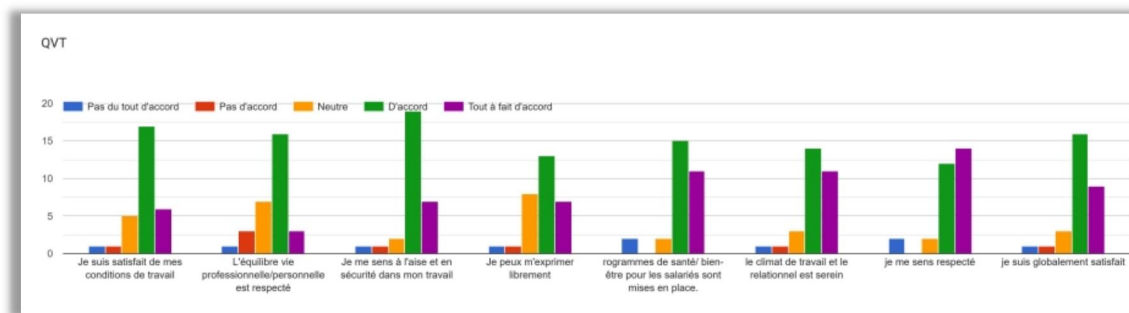
l'entreprise, ces données révèlent que l'environnement professionnel de Cevital joue un rôle important dans la rétention des talents et la stabilité de son capital humain.

Les résultats obtenus montrent que Cevital dispose d'un environnement favorable à la fidélisation des talents, les pratiques sociales, le climat de travail et le sentiment d'engagement contribuent au maintien des salariés au sein de cette entreprise, toutefois, une minorité d'employés expriment leur neutralité qui peut être expliquée par des différences liées aux attentes professionnelles et aux expériences individuelles.

3.3. Impact sur la qualité de vie au travail :

Dans cette partie nous allons examiner l'influence de la RSE sur le bien-être et les conditions de travail des employés.

Figure 15 perception de la qualité de vie au travail



Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de l'enquête

L'analyse des réponses relatives à la qualité de vie au travail révèle une appréciation globalement favorable et détaillée dans les affirmations suivantes :

➤ Satisfaction des conditions de travail et sécurité

La plupart des salariés se déclarent satisfaite de ces conditions de travail et affirme se sentir à l'aise et en sécurité dans son environnement professionnel, ce qui montre que l'entreprise offre un cadre de travail stable et favorable au bien-être des employés.

Les quelques réponses négatives peuvent être liées aux différentes conditions de travail selon les postes occupés ou aux contraintes propres à certaines fonctions industrielles.

➤ **Équilibre vie professionnelle/ vie personnelle et liberté d'expression**

Une grande partie des répondants estime que l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est respecté et qu'ils peuvent s'exprimer librement au sein de l'entreprise, ce qui signifie l'existence d'un climat organisationnel relativement ouvert favorisant l'écoute, le dialogue et le respect des besoins personnels des salariés, les réponses neutres et négatives peuvent s'expliquer par des charges de travail variables ou par des différences de perception concernant la communication interne.

➤ **Santé, bien-être et Climat relationnel**

La plupart des salariés affirment que l'entreprise met en place des programmes de santé et de bien-être et considèrent que le climat relationnel est serein.

Les résultats obtenus affirment que l'entreprise accorde une importance au bien-être social et au maintien des relations professionnelles positives.

➤ **Respect et satisfaction globale**

La majorité des répondants déclarent se sentir respectés et globalement satisfaits au sein de cevital, ces données reflètent un sentiment positif d'intégration, de reconnaissance et de satisfaction générale des employés envers leur environnement de travail, les quelques avis défavorables peuvent être dus à des attentes personnelles non satisfaites ou à des expériences professionnelles différentes.

Vers la fin, les résultats révèlent que la QVT au sein de Cevital est globalement perçue de manière favorable, les salariés apprécient les conditions de travail, le climat relationnel, le respect ainsi que les actions liées au bien-être et à la sécurité, toutefois certaines perceptions défavorables montrent que les expériences professionnelles restent différentes selon les individus et les postes occupés.

4. Synthèse et interprétation générale des résultats :

Les résultats de l'enquête menée au sein de l'entreprise se vital agro-industrie Bejaïa mettent en évidence une intégration progressive des principes de la RSE dans les pratiques de GRH.

Les salariés perçoivent des efforts en matière de conditions de travail, de motivation

et de valorisation des compétences.

La RSE contribue à renforcer l'attractivité de l'entreprise et la marque employeur ainsi que la fidélisation des talents.

Les actions responsables favorisent l'engagement, le bien-être et la satisfaction des collaborateurs.

Certains aspects restent à améliorer notamment la communication interne.

Les résultats confirment que la RSE constitue un levier de performance sociale, organisationnelle et durable.

L'analyse des résultats obtenus met en évidence l'importance de l'intégration de la RSE dans les pratiques de gestion des ressources humaines, les données recueillies révèlent des effets positifs sur la motivation, l'attractivité et le bien-être des employés, malgré certains axes d'amélioration, les résultats confirment le rôle de la RSE dans le renforcement de la performance sociale de l'entreprise.

Ce chapitre empirique a permis d'examiner l'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH de Cevital agro-industrie à travers une étude de terrain, les résultats obtenus montrent que les pratiques responsables influencent positivement les différents volets étudiés, ainsi que la responsabilité des sociétales des entreprises apparaît comme un levier essentiel pour un développement durable de gestion de ressources humaines et en renforcement constant de la performance globale de l'entreprise.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce travail de recherche porte sur l'exploration des apports de l'intégration des principes de la RSE dans les pratiques de gestion de ressources humaines sur la performance sociale de l'entreprise. Aujourd'hui les organisations prennent pleinement conscience du rôle central des ressources humaines, considérées comme un véritable levier de performance et de compétitivité, dans cette logique toute démarche de développement durable et de responsabilité sociétale des entreprises doit d'abord s'inscrire dans une gestion responsable de l'environnement interne avant de s'étendre à l'environnement externe, ainsi, les pratiques de GRH doivent répondre aux attentes sociales en matière d'équité, de responsabilité et de bien-être, ce qui justifie l'intérêt de la problématique de ce travail : « **Dans quelle mesure l'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH contribue-t-elle à améliorer la performance sociale de l'entreprise, notamment en termes d'attractivité, de fidélisation des talents et de qualité de vie au travail ?** », l'objectif principal consistait ainsi à analyser l'impact des pratiques RH responsables sur la performance sociale de l'entreprise, toutes en mettant en évidence le rôle stratégique de la fonction RH dans la mise en œuvre des principes de la RSE.

Afin de répondre à ce questionnement directeur, nous avons mobilisé dans une première partie, une revue de littérature relative à la RSE, la stratégie et politiques RH en présentant leurs aspects conceptuels, puis dans une seconde partie, une étude empirique exploratoire où nous avons mobilisé une méthodologie mixte combinant une enquête par questionnaire auprès d'une trentaine d'employés et un entretien semi directif avec notre chef de stage qui a permis d'enrichir la compréhension du fonctionnement réel des pratiques RH et de leur articulation avec les principes de la responsabilité sociétale des entreprises, notre stage a permis d'observer de près les efforts déployés par l'organisation en matière de conditions de travail, de motivation, de formation et gestion du capital humain, ainsi que leur impact sur les salariés.

L'analyse théorique et l'étude empirique réalisées ont permis de montrer que les pratiques responsables intégrées à la GRH influencent positivement plusieurs dimensions de la performance sociale, les résultats obtenus révèlent que les actions liées à la formation, à la motivation, à l'amélioration des conditions de travail et la

reconnaissance renforcent l'engagement des salariés, favorisent leur fidélisation et améliorent leur qualité de vie au travail, ils montrent également que l'intégration de la RSE contribue à renforcer l'image et l'attractivité de l'entreprise auprès des talents.

Les hypothèses formulées au départ ont été globalement confirmées, en effet, l'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH exerce une influence positive sur l'attractivité organisationnelle (H1), la fidélisation des compétences (H2) et la qualité de vie au travail (H3). Ces résultats démontrent que la responsabilité sociétale des entreprises constitue un véritable levier de performance sociale et de développement durable pour l'entreprise.

Cette recherche présente plusieurs apports, sur le plan théorique, elle contribue à enrichir les travaux portant sur l'articulation entre la responsabilité et les ressources humaines, sur le plan méthodologique, l'adoption d'une démarche mixte permet d'obtenir une compréhension approfondie des pratiques RH responsables, sur le plan managérial, cette étude met en évidence l'importance d'intégrer les principes de la RSE dans les politiques RH afin de développer une organisation plus attractive, plus humaine et plus performante.

À la lumière des résultats obtenus, plusieurs recommandations peuvent être formulées, il apparaît nécessaire de renforcer la communication interne autour des actions RSE, favorisez une plus grande participation des salariés dans les décisions organisationnelles, décision et consolider les pratiques RH responsables afin de renforcer l'engagement et la fidélisation des talents.

Toutefois, cette étude présente certaines limites, la recherche a été réalisée dans une seule entreprise et sur un échantillon limité, ce qui peut restreindre la généralisation des résultats.

Enfin, cette recherche ouvre plusieurs perspectives d'études, de futurs travaux pourraient élargir l'analyse à d'autres entreprises ou secteurs d'activité afin de comparer les pratiques RSE et leurs impacts sur la performance sociale, il serait aussi également intéressant d'examiner l'influence de la transformation digitale, de l'intelligence artificielle ou du leadership responsable sur l'intégration de la RSE dans la stratégie RH.

En définitive, cette étude confirme que la RSE, lorsqu'elle est intégrée de manière cohérente dans les pratiques de GRH, constitue bien plus qu'une obligation éthique, elle devient un véritable levier stratégique de création de valeurs durables, de se différencier sur le marché, capable de renforcer à la fois la performance sociale et organisationnelle ainsi que l'engagement des collaborateurs et la résilience organisationnelle.

Références bibliographiques :

Ouvrages :

- BACHY, B. et HARACHE (2010). *Toute la fonction management*. Paris : Éditions Dunod, p. 234.
- FERONE, G. et al. (2003). *Ce que le développement durable veut dire : Comprendre, comment faire, prendre du recul*. Paris : Éditions Organisation, p. 124.
- LA VILLE, É. (2002). *L'entreprise verte*. Paris : Éditions Village Mondial, p. 131.
- LOUART, P. (1994). *GRH*. Paris : Éditions Eyralles, p. 130.
- MARTORY, B. (1990). *Contrôle de gestion sociale*. Paris : Éditions Vuibert, p. 20.
- PERETTI, J. (2006). *Ressources humaines*. Paris : Éditions Dunod, p. 06.
- SAULQUIN, J.Y. et SCHIER, G. (s.d.). *La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion n°223, Stratégie*, p. 57. Cairn.info

Thèses :

- AIT RAZOUK, A. (2007). *Gestion stratégique des ressources humaines : recherche théorique et empirique sur la durabilité de la relation entre stratégie RH et performance*. Thèse de doctorat, Université Nancy 2.
- HADDADEN, M. (2021). *L'opérationnalisation de la responsabilité sociétale au sein des entreprises algériennes : Le rôle de la démarche qualité*, p. 56, ESC Kolea, Alger
- ZERIGUI, M. (2017). *La contribution des ONG à la performance globale des entreprises responsables*. Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Paul-Valéry Montpellier 3, p. 52.

Articles et sources en ligne :

- GOLLI, A. et YAHIAOUI, D. (s.d.). *Responsabilité sociale des entreprises : analyse du modèle de Carroll (1991) et application au cas tunisien*. Disponible sur : site RSE Modèle de Carroll (consulté le 03/03/2026 à 10:12).
- SAULQUIN, J.Y. et SCHIER, G. (s.d.). *Responsabilité sociale des entreprises et performance*. <https://shs.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2007-1-page-57?lang=fr>

Annexes :

Annexe N°1 : Déclaration RSE



DIRECTION GENERALE COMPLEXE AGROALIMENTAIRE DE BEJAIA
Nouveau Quai Port de Bejaia, Algérie. Tél. : +213 (0) 34.20.20 00 Fax : +213 (0)34.22.07.52
E.mail : secretariat.drh@cevital.com - www.cevital.com - info@cevital.com

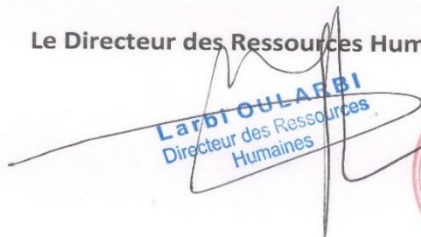
04/02/2020

Objet : Déclaration RSE

Cevital ambitionne d'être un modèle de bonne citoyenneté en adoptant une approche RSE proactive, à travers des actions en rapport aux trois composantes du développement durable :

- 1) **Economique** : à travers la recherche permanente d'opportunités d'investissement dans des secteurs à forte valeur ajoutée.
- 2) **Social** : à travers la création d'emplois de qualité, la promotion du bien-être de ses employés, et son implication dans les communautés locales où elle est implantée.
- 3) **Environnemental** : à travers la recherche et l'adoption de mesures qui favorisent la protection de l'environnement.

Le Directeur des Ressources Humaines


Larbi BOULARBI
Directeur des Ressources Humaines



Siège Alger :

✉ : Ilôt N°6 - ZHUN GARIDI II Kouba/ ALGER - Code Postal : 16000 - ALGERIE.
☎ : 00.213(0) 21.56.38.02 /80/90-56.37.10/56.37.80 / 📠 : 00.213(0)21.56.38.24/56.37.55/56.38.20/56.38.14

Annexe N°2 : politique anti-discrimination



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES. COMPLEXE AGROALIMENTAIRE DE BEJAIA
Nouveau Quai Port de Bejaia, Algérie. Tél : +213(0) 34.20.20 00 Fax : +213(0)34.10.38.10
www.cevital.com — info@cevital.com

BEJAIA, LE 21/06/2021

POLITIQUE ANTI-DISCRIMINATION

1. Objet :

La présente procédure a pour objet de définir la politique anti-discrimination de Cevital.

2. Champ d'application :

La présente procédure s'applique à l'ensemble des entités de la filiale Agro-Industrie.

3. Responsabilités :

La Direction des Ressources Humaines de la Filiale Agro-Industrie est responsable du contenu, de la mise à jour et de la mise en œuvre de la présente procédure.

Les Structures Ressources Humaines des Entités sont responsables de l'application de la présente procédure.

4. Description :

4.1 Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent à cette politique :

4.1.1. La discrimination :

Une discrimination implique une distinction, une exclusion ou une préférence qui a pour effet d'annihiler toute égalité des chances ou de traitement et qui est sous-tendue par un raisonnement fondé sur le préjudice plutôt que sur un motif légitime. Parmi les motifs illégitimes de discrimination, on compte, sans toutefois s'y limiter : la race, la couleur, le genre, l'âge, la langue, les avoirs, la nationalité ou l'ascendance nationale, la religion, l'origine ethnique ou sociale, la caste, des motifs économiques, l'invalidité, la grossesse, l'appartenance à une population autochtone, l'affiliation à un syndicat, à un parti politique, l'opinion politique ou autre. Des motifs illégitimes émergents de discrimination recouvrent aussi le statut marital ou familial, les relations personnelles et l'état de santé tel que l'infection par le VIH ou la séropositivité. La prohibition de la discrimination est l'un des principes les plus fondamentaux de la législation internationale sur les droits de l'Homme. « ISO 26000 ».

Siège Alger :

✉ : Ilôt N°6 – ZHUN GARIDI II Kouba/ ALGER - Code Postal : 16000 - ALGERIE.

☎ : 00.213(0) 21.56.38.02 / 80/90-56.37.10/56.37.80 / 📠 : 00.213(0)21.56.38.24/56.37.55/56.38.20/56.38.14



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES. COMPLEXE AGROALIMENTAIRE DE BEJAIA
Nouveau Quai Port de Bejaia, Algérie. Tél : +213(0) 34.20.20 00 Fax : +213(0)34.10.38.10
www.cevital.com – info@cevital.com

4.1.2. Lieu de travail :

Le lieu de travail est défini comme étant tout endroit au sein duquel les collaborateurs réalisent un travail au nom de Cevital, y compris mais pas limité aux locaux de l'Entreprise, les événements parrainés par l'entreprise, voyage d'affaire, les locaux de nos clients, les locaux de nos fournisseurs et des entreprises partenaires.

4.2. Politique anti-discrimination :

4.2.1 : Démarche anti-discrimination :

Consistant avec nos valeurs « IRIS » : Intégrité, Respect, Initiative et Solidarité Cevital, veille à fournir l'égalité des chances en matière d'emploi et à garantir qu'elle n'exerce aucune discrimination à l'encontre de ses employés, partenaires, clients, parties prenantes, membres et de quiconque avec lequel elle est en contact ou sur lequel elle peut exercer une influence.

Cela signifie que nous devons traiter nos collaborateurs et les candidats de manière juste et ne jamais nous impliquer dans une forme de discrimination, quelle qu'elle soit. Nous respectons toutes les lois associées à ce sujet. Dans nos décisions en matière d'emploi (ce qui inclut le recrutement, l'embauche, la formation, la rémunération et les promotions), nous ne faisons pas de différence entre les personnes sur base de leur origine, couleur de peau, sexe, âge, nationalité, religion, statut civil, citoyenneté, situation de handicap, statut VIH ou tout autre caractéristique protégée par les lois applicables.

4.2.2. Mécanismes de lutte contre la discrimination :

Notre démarche de lutte anti-discrimination s'appuie d'une part, sur une approche préventive par la veille au strict respect des lois applicables à travers une veille réglementaire, ainsi que par la mise en place de différentes procédures associées aux fonctions des ressources humaines.

D'autre part, la lutte anti-discrimination se fait également par la mise à disposition des collaborateurs de différents canaux. A cet effet, Tous les collaborateurs sont tenus de faire part des cas de discrimination dès qu'ils ont en conscience. Cette obligation s'applique aux collaborateurs qui peuvent être sujet de ces comportements, mais également ceux qui peuvent en être témoins en communiquant leurs préoccupations au :

- Supérieur hiérarchique
- Supérieur du supérieur hiérarchique
- Responsables de structure
- Représentant des RH

Siège Alger :

✉ : IIôt N°6 – ZHUN GARIDI II Kouba/ ALGER - Code Postal : 16000 - ALGERIE.

☎ : 00.213(0) 21.56.38.02 /80/90-56.37.10/56.37.80 / 📠 : 00.213(0)21.56.38.24/56.37.55/56.38.20/56.38.14



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES, COMPLEXE AGROALIMENTAIRE DE BEJAIA
Nouveau Quai Port de Bejaia, Algérie. Tél : +213(0) 34.20.20 00 Fax : +213(0)34.10.38.10
www.cevital.com — info@cevital.com

Nous avons également un mécanisme de communication des préoccupations éthiques (notamment les cas relatifs à la discrimination). Ce dispositif de communication des préoccupations éthiques consiste en une boîte mail : preoccupations.agro@cevital.com

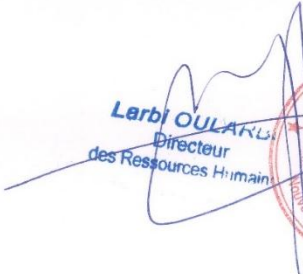
Les préoccupations communiquées sont traitées par une commission composées du DG, DRH et du chef du département juridique.

En faisant part de ces préoccupations, les collaborateurs assument leurs responsabilités envers l'Entreprise et donnent à l'Entreprise l'opportunité de pallier à la situation et à protéger Cevital, les collègues et le public.

5. Investigation Procédures :

Suite à la réception des préoccupations, l'Entreprise conduira son enquête afin de déterminer s'il y eu une violation de cette présente politique et communiquera aux parties concernées les conclusions de l'enquête.

L'Entreprise prendra les mesures correctives appropriées ou cas ou les préoccupations s'avèrent fondées. Ces mesures peuvent inclure sans s'y limiter au coaching, à un avertissement écrit, à une traduction par-devant le conseil de discipline et se solder par la rupture de la relation de travail selon le grade des griefs.


Larbi OULAKU
Directeur
des Ressources Humaines



Siège Alger :

✉ : Ilôt N°6 – ZHUN GARIDI II Kouba/ ALGER - Code Postal : 16000 - ALGERIE.

☎ : 00.213(0) 21.56.38.02 / 80/90-56.37.10/56.37.80 / 📠 : 00.213(0)21.56.38.24/56.37.55/56.38.20/56.38.14

Annexe N°3 : questionnaire**Formulaire RSE et Performance sociale**

Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre d'une recherche académique en Master 2 Management sur ***les apports de l'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH sur la performance sociale de l'entreprise***. Les réponses sont anonymes et seront utilisées uniquement à des fins scientifiques. Merci de répondre avec sincérité et merci pour votre participation.

Axe 1 : Profil du répondant : Cette section vise à recueillir des informations générales vous concernant.

1. Genre :

☐ Homme ☐ Femme

2. Age :

- ☐ de 20 à 30 ans
☐ de 31 à 40 ans
☐ de 41 à 50 ans
☐ plus de 50 ans

3. Niveau d'étude :

- ☐ Primaire
☐ moyen
☐ secondaire
☐ universitaire
☐ formation professionnelle

4. Expérience professionnelle :

- ☐ moins de 5 ans
☐ de 5 à 10 ans
☐ plus de 10 ans

5. CSP :

- ☐ cadre
☐ chef de service
☐ agent de maîtrise
☐ agent d'exécution

Axe 2 : Engagement RSE et pratiques RH responsables : Cette section a pour objectif d'évaluer votre perception de l'engagement de l'entreprise en matière de RSE ainsi que ses pratiques en GRH.

Veillez indiquer votre niveau d'accord avec les affirmations suivantes :

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

Démarche RSE de l'entreprise :

Affirmations	Pas d.T.D	Pas d'acc	N	D'acc	Tout A.F.D
L'entreprise dispose d'une vision claire en matière de RSE.					
La RSE est intégrée dans la stratégie globale.					
La direction est engagée activement dans la démarche RSE					
Les engagements RSE sont cohérents avec les actions.					
L'entreprise communique clairement sur ses engagements sociaux.					
Les salariés sont encouragés à participer aux actions RSE et proposer des initiatives.					
L'entreprise favorise : l'égalité, la diversité et l'inclusion					
La RSE est intégrée dans la gestion de ressources humaines.					

Recrutement responsable

Affirmations	Pas d.T.D	Pas d'acc	N	D'acc	Tout A.F.D
L'entreprise applique des pratiques de recrutement équitables et transparentes.					
Les compétences sont privilégiées par rapport aux critères personnels					
L'entreprise favorise l'égalité des chances dans le recrutement					
L'entreprise évite toute discrimination					

Formation et développement :

Affirmations	Pas d.T.D	Pas d'acc	N	D'acc	Tout A.F.D
L'entreprise offre des opportunités de formation pour tous les employés					
Les formations contribuent à améliorer les compétences professionnelles					
L'entreprise encourage le développement personnel et professionnel					

Les formations améliorent la performance au travail					
---	--	--	--	--	--

Rémunération et reconnaissance

Affirmations	Pas d.T.D	Pas d'acc	N	D'acc	Tout A.F.D
La rémunération est équitable par rapport aux responsabilités exercées.					
L'entreprise applique une politique de rémunération transparente					
J'ai bénéficié de : primes et avantages financiers					
La rémunération contribue à ma motivation					
Les performances individuelles sont reconnues et valorisées					

Axe 3 : Performance sociale : Cette section vise à mesurer les apports perçus des pratiques socialement responsables sur la performance sociale

Attractivité organisationnelle :

Affirmations	Pas d.T.D	Pas d'acc	N	D'acc	Tout A.F.D
L'entreprise est un employeur attractif					
l'engagement social de l'entreprise améliore son image					
Les valeurs de l'entreprise attirent les candidats					
Je recommanderais cette entreprise					

Rétention et fidélisation

Affirmations	Pas d.T.D	Pas d'acc	N	D'acc	Tout A.F.D
Les pratiques sociales encouragent les employés a rester dans l'entreprise					
je me sens engagé envers mon entreprise					
le climat de travail favorise la fidélité des employés					
je souhaite continuer a travailler dans cette entreprise					

Qualité de vie au travail :

Affirmations	Pas	Pas	N	D'acc	Tout
--------------	-----	-----	---	-------	------

	d.T.D	d'acc			A.F.D
Je suis satisfait de mes conditions de travail					
L'équilibre vie professionnelle/personnelle est respecté					
Je me sens à l'aise et en sécurité dans mon travail					
Je peux m'exprimer librement					
programmes de santé/ bien-être pour les salariés sont mises en place.					
le climat de travail et le relationnel est serein					
je me sens respecté					
je suis globalement satisfait.					

Liste des figures:

Figure 1 La pyramide de la RSE selon le modèle de CARROLL	- 6 -
Figure 2 produits et marques de CEVITAL	- 16 -
Figure 3 l'organigramme de CEVITAL Agro-Industrie	- 17 -
Figure 4 répartition de l'échantillon selon le genre	- 22 -
Figure 5 Répartition de l'échantillon selon l'âge	- 22 -
Figure 6 Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	- 23 -
Figure 7 Répartition de l'échantillon selon l'ancienneté	- 24 -
Figure 8 Répartition de l'échantillon selon le statut	- 24 -
Figure 9 démarche RSE de l'entreprise	- 25 -
Figure 10 Recrutement responsable	- 27 -
Figure 11 Formation et développement	- 28 -
Figure 12 Rémunération et reconnaissance	- 29 -
Figure 13 Attractivité organisationnelle:	- 31 -
Figure 14 Fidélisation des talents	- 32 -
Figure 15 perception de la qualité de vie au travail	- 33 -

Table de matière:

DÉDICACE.....	- 2 -
REMERCIEMENT.....	- 3 -
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	- 4 -
SOMMAIRE.....	- 5 -
INTRODUCTION GENERALE.....	- 1 -
CHAPITRE I	LA RSE : FONDEMENTS ET ENJEUX.....- 4 -
SECTION 01 : FONDEMENTS, ÉVOLUTION ET CADRE NORMATIF DE LA RSE :	- 5 -
1. Histoire, genèse et développement de la RSE :	- 5 -
2. Définitions et dimensions de la RSE :	- 5 -
2.1. Définitions de la RSE :	- 5 -
2.2. Les dimensions de la RSE :	- 6 -
3. L'architecture et le cadre normatifs de la RSE :	- 7 -
SECTION 02 : LES ENJEUX DE LA RSE	- 7 -
1. Les enjeux de la RSE : entre responsabilité, performance et création de valeur.	- 7 -
1.1. Les enjeux économiques :	- 7 -
1.2. Les enjeux sociaux :	- 8 -
1.3. Les enjeux environnementaux :	- 8 -
1.4. Les enjeux liés aux ressources humaines :	- 8 -
CHAPITRE II.....	- 9 -
INTÉGRATION DES PRINCIPES DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE RH.....	- 9 -
SECTION 01 : LA STRATÉGIE DE RESSOURCES HUMAINES : FONDEMENTS, POLITIQUES ET ANCRAGE DANS LA RSE.	- 10 -
1. Définition de la stratégie RH :	- 10 -
1. Les politiques RH : leviers d'action organisationnelles.	- 10 -
1.1. Le recrutement :	- 11 -
1.2. La formation :	- 11 -
1.3. La rémunération :	- 11 -
2. L'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH : vers une GRH responsable. ...	- 11 -
SECTION 02 : LES APPORTS DE LA RSE SUR LA PERFORMANCE SOCIALE DE L'ENTREPRISE.	- 12 -
1. La RSE comme levier d'attractivité organisationnelle :	- 12 -
2. La RSE au service de fidélisation des talents.	- 12 -
3. La RSE moteur de qualité de vie au travail.....	- 12 -
CHAPITRE III.....	- 14 -
INTÉGRATION DES PRINCIPES DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE RH,.....	- 14 -
CAS DE CEVITAL.....	- 14 -
SECTION 01 : PRÉSENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL ET DU CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ÉTUDE.	- 15 -
1. Présentation de l'organisme d'accueil :	- 15 -

1.1. Présentation de l'entreprise CEVITAL et ses activités principales :	15 -
1.2. Vision, mission et valeurs du groupe :	16 -
1.3. L'organigramme de l'entreprise :	17 -
2. La démarche RSE et les pratiques RH au sein de CEVITAL :	17 -
2.1. La démarche RSE au sein de CEVITAL :	17 -
2.2. Les pratiques RH de l'entreprise :	18 -
3. Présentation de la méthodologie de la recherche :	19 -
3.1. Objectif de l'étude :	19 -
3.2. Méthodes de collecte de données :	20 -
3.3. Présentation de l'outil de collecte : le questionnaire :	20 -
SECTION 02 : PRÉSENTATION, ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	21 -
1. Présentation du profil des répondants :	21 -
1.1. Répartition selon le genre :	21 -
1.2. Répartition selon l'âge :	22 -
1.3. Répartition selon le niveau d'étude :	23 -
1.4. Répartition selon l'expérience professionnelle :	23 -
1.5. Répartition selon la catégorie socioprofessionnelle :	24 -
2. Analyse de l'intégration des principes de la RSE dans la stratégie RH :	25 -
2.1. Perception de la démarche RSE de l'entreprise :	25 -
2.2. Les pratiques RH responsables :	27 -
2.2.1. Recrutement responsable :	27 -
2.2.2. Formation et développement :	28 -
2.2.3. Rémunération et reconnaissance :	29 -
3. Analyse des apports de la RSE sur la performance sociale :	30 -
3.1. Impact sur l'attractivité organisationnelle :	31 -
3.2. Impact sur la fidélisation des talents :	32 -
3.3. Impact sur la qualité de vie au travail :	33 -
4. Synthèse et interprétation générale des résultats :	34 -
CONCLUSION GÉNÉRALE	36 -
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES :	40 -
ANNEXES :	41
LISTE DES FIGURES:	50 -
TABLE DE MATIÈRE:	51 -
RESUMÉ	53 -

Resumé

Dans un contexte marqué par de nouvelles exigences économiques, sociales et environnementales, la RSE s'impose comme un levier stratégique intégrant la responsabilité dans les pratiques organisationnelles. La fonction RH joue ainsi un rôle central dans la traduction des engagements RSE en actions favorisant la performance sociale.

Cette recherche analyse l'intégration de la RSE dans la stratégie RH au sein de CEVITAL Agro-industrie Béjaïa et son impact sur l'attractivité, la fidélisation des talents et la qualité de vie au travail.

Basée sur une démarche mixte combinant un questionnaire auprès de 30 salariés et un entretien semi-directif, l'étude montre que les pratiques RH responsables renforcent l'image employeur, l'engagement et la satisfaction des collaborateurs, malgré certaines attentes liées à la transparence et à l'équité.

Elle met ainsi en évidence que la RSE constitue un véritable levier interne lorsqu'elle est intégrée aux politiques RH et vécue par les collaborateurs.

Mots-clés : RSE, GRH, Performance sociale, QVT, Fidélisation des talents

Abstract

In a context marked by new economic, social, and environmental requirements, CSR has become a strategic lever that integrates responsibility into organizational practices. The HR function therefore plays a central role in translating CSR commitments into actions that enhance social performance.

This research analyzes the integration of CSR into the HR strategy within CEVITAL Agro-industry Béjaïa and its impact on employer attractiveness, talent retention, and quality of work life.

Based on a mixed-method approach combining a questionnaire administered to 30 employees and a semi-structured interview, the study shows that responsible HR practices strengthen employer image, employee engagement, and satisfaction, despite some expectations regarding transparency and fairness.

It highlights that CSR represents a genuine internal strategic lever when it is integrated into HR policies and experienced by employees.

Keywords: CSR, HRM, Social Performance, QWL, Talent Retention

المخلص

في ظل سياق يتميز بمتطلبات اقتصادية واجتماعية وبيئية جديدة، أصبحت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (RSE) رافداً استراتيجياً يدمج مفهوم المسؤولية ضمن الممارسات التنظيمية. وتلعب وظيفة الموارد البشرية دوراً محورياً في تحويل التزامات المسؤولية الاجتماعية إلى ممارسات فعلية تساهم في تعزيز الأداء الاجتماعي. تتناول هذه الدراسة إدماج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في استراتيجية الموارد البشرية داخل مؤسسة سيفيتال للصناعات الغذائية ببجاية، وتحليل تأثيرها على جاذبية المؤسسة، والاحتفاظ بالكفاءات، وجودة الحياة في العمل.

اعتمدت الدراسة على منهجية مختلطة تجمع بين استبيان موجه إلى 30 عاملاً ومقابلة نصف موجهة، حيث أظهرت النتائج أن ممارسات الموارد البشرية المسؤولة تساهم في تعزيز صورة المؤسسة كجهة توظيف، ورفع مستوى التزام ورضا الموظفين، رغم وجود بعض التطلعات المتعلقة بالشفافية والعدالة. وتبرز الدراسة أن المسؤولية الاجتماعية تمثل رافداً داخلياً حقيقياً عندما يتم دمجها ضمن سياسات الموارد البشرية ويعيشها الموظفون بشكل يومي.

الكلمات المفتاحية : المسؤولية الاجتماعية , إدارة الموارد البشرية , الأداء الاجتماعي, جودة الحياة في

العمل ,استبقاء المواهب.