

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE MOULOU MAMMARI DE TIZI-OUZOU



FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET DES
SCIENCES DE GESTION
DEPARTEMENT DES SCIENCES COMMERCIALES

Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du Diplôme de
Master en Sciences Commerciales

Option : Finance

Thème :

**Le financement de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise,
impact sur les coûts et les résultats : cas ENIEM.**

Présenté par :

M^{elle} : BELKIS Chafia

M^{elle} : BOUZID Noura

Dirigé par :

M^{me} : BENAMARA Karima

Soutenu devant le jury composé de :

Président : M^{me} AMIRI Dalila maître assistant classe A.

Rapporteur : M^{me} BENAMARA Karima maître assistant classe A.

Examineur : M^r BATTACHE Abderrahmane maître assistant classe A.

Promotion : 2015

Remerciements

*Au terme de ce travail, nous remercions tout d'abord **Dieu** le tout puissant de nous avoir donné la santé et le courage de réaliser ce modeste travail. Nous tenons à exprimer nos vifs remerciements à **M^{me} BENAMARA Karima** pour avoir accepté de diriger ce modeste travail, et pour son aide, sa disponibilité, ses orientations, ses conseils et sa volonté qu'elle a manifesté tout au long de l'élaboration du présent mémoire. Qu'elle trouve en ces lignes l'expression de notre gratitude.*

*Nous tenons à remercier tous les enseignants qui nous ont aidé de près ou de loin pour réaliser ce travail, **M^{me} ANNANE Souhila, M^r BATTACHE Abderrahmane, M^r REZZAK Mohamed, M^r MEZIANI Yacine.***

*Nous tenons à remercier aussi le personnel de l'Entreprise Nationale des Industries et de l'Électroménager pour l'aide qu'ils nous ont témoigné et plus particulier **M^r BOUMRAH Djameledine** et **M^{me} LEFNAOUI Kahina** pour leurs conseils.*

Il est un agréable devoir d'exprimer nos sentiments reconnaissants à tous ceux qui ont participé de loin ou de près à l'élaboration de ce mémoire et qui se sont dévoués pour nous venir en aide.

Nos sincères remerciements et notre profonde gratitude s'adressent également aux membres de jury qui nous feront l'honneur de juger notre travail.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

A ma mère et mon père, pour leurs amours, leurs générosité, leurs patience, et pour avoir été de bons conseils pendant toutes ses années, je n'oublierai jamais votre soutien dans les moments difficiles.

Du fond du cœur, merci

A mes frères : Lounes, Fateh, Amrane, Nouredine

*A mes sœurs : Souhila, Nadia, Sonia, Katia et leurs maris Tahar, Remdane,
Nacer*

A mes petits neveux : Amayes, Rayane, Mohammed.

A mes petites nièces : Hannane, Damia, Wissam, Lina.

A mes chers amis : Khaled, Abd Allah, Cylia, Rachida je vous remercie pour votre soutien et pour les bons moments qu'on a passé ensemble.

*A ma camarade Noura avec qui j'ai eu le plaisir de réaliser ce modeste travail
Nous tenons également à remercier tous nos amis(e) ainsi que tous ceux qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.*

CHAFIA

Dédicaces

*Je souhaite dédier ce travail synonyme de
concrétisation de tous mes efforts fournis ces dernières
années : Tout d'abord à mon cher père et à ma chère
mère qui ont toujours été des guides et soutien fidèle
tout au long de ma vie.*

A mes chères sœurs,

A mes chers frères.

A mes neveux : Racim, Celiane.

A ma nièce : Aya

*Enfin à ma camarade Chafia, avec qui j'ai eu le plaisir de
travailler.*

NOURA

Liste des sigles et abréviations

AG : Assemblée Générale

AND PME : Agence Nationale de Développement des Petites et Moyennes Entreprises

CARE : Cercle d'Action et de Réflexion autour de l'Entreprise

CDER : Centre de Développement des Energies Renouvelables

CDRB : Centre de Développement des Ressources Biologiques

CJD : Club Algérien des Jeunes Dirigeants Algériens

CNTPP : Centre National des Technologies de Production Plus Propre

COPOLCO : Comité pour la Politique en matière de Consommation

CSR 1 : Corporate Social Responsibility (Responsabilité Sociale de l'Entreprise)

CSR 2 : Corporate Social Responsiveness (Sensibilité Sociale de l'Entreprise)

D.M.A : Déchets Ménagers Assimilés

DD : Développement Durable

DQE : Direction Qualité Environnement

EIMS : Entreprise Industriel de Matériel Sanitaire

ENIEM : Entreprise Nationale des Industries de L'Electroménager

FILAMP : Filiale Lampe

GIZ : Coopération Technique Allemande

GRH : Gestion des Ressources Humaines

IANOR : Institut Algérien de Normalisation

ISO : Organisation International de Normalisation

KTH: Kilo thermie

KWH: Kilo watt

MATE : Ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement

MDA : Million de dinar

MESRS : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

ODD : Objectifs de Développement Durable

OMD : Objectifs Millénaire de Développement Durable

ONEDD : Observatoire Nationale de l'Environnement et du Développement Durable

ONG : Organisation Non Gouvernementale

ONPLC : Organe National de Prévention contre la Corruption

ONU : Organisation des Nations Unies

ORSE : Observatoire Français sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

PNAC-DD : Plan National d'Action pour l'Environnement et pour le Développement Durable

PSE : (Corporate Social Performance) Performance Sociale de l'Entreprise

RH : Ressources Humaines

RSE : Responsabilité Sociale de l'Entreprise

SONELEC : Société Nationale de Fabrication et de Montage de Matériel Electrique et Electronique

SPA : Société Par Action

Liste des tableaux

Tableau N° 1: Quelques exemples de définitions	8
Tableau N° 2: Exemples de définitions des « parties prenantes »	9
Tableau N° 3 : typologie des stacheholders (ou parties prenantes).....	9
Tableau N° 4 : Intérêts ou objectifs principaux des parties prenantes dans le cadre de la RSE	10
Tableau N° 5: L'évolution de la fonction ressources humaines de direction de personnel aux Ressources Humaines.....	17
Tableau N° 6: l'architecture de l'ISO 26000	35
Tableau N° 7: Composition du personnel de l'ENIEM/2012-2013-2014.....	48
Tableau N° 8: Evolution des consommations de l'eau, électricité et gaz par année.....	57
Tableau N° 9: Evolution des déchets en tonne.....	59
Tableau N° 10: Evolution du chiffre d'affaires en DA de 2011 à 2014.....	61
Tableau N° 11: Evolution des coûts de l'eau, électricité et le gaz par année en DA	62
Tableau N° 12 : Evolution des coûts de formation	66

Liste des graphes

Graphe n° 1: Composition du personnel de l'ENIEM par catégories socioprofessionnelles..	48
Graphe n° 2: Evolution des consommations de l'eau	57
Graphe n° 3: Evolution de consommation du gaz	58
Graphe n° 4 : Evolution de consommation d'électricité	58
Graphe n° 5: Evolution des déchets par année	59
Graphe n° 6: Evolution des déchets/ production	60
Graphe n° 7: Evolution de la quantité de CO ₂ par année	60
Graphe n° 8: Evolution de la quantité des déchets générés/quantité de produits fabriqués	61
Graphe n° 9: Evolution de chiffre d'affaires en DA	62
Graphe n° 10: Evolution des coûts de l'eau, électricité et le gaz en DA	63
Graphe n° 11: Evolution de nombre d'agent formés.....	67
Graphe n° 12: Evolution de coûts de formation	67

Liste des figures

Figure n° 1: La construction théorique de la RSE.....	5
Figure n° 2 : Organigramme de l'ENIEM.....	51
Figure n° 3: Certification des normes ISO 9001, ISO 14001 et ISO 26000	53

Sommaire

Remerciements	
Dédicaces	
Liste des sigles et abréviations	
Liste des tableaux	
Liste des graphes et des figures	
Introduction générale	1
Chapitre I : Genèse et développement de la RSE	1
Introduction du Chapitre I	2
Section1 : Historique et définitions la RSE	3
Section2 : RSE et Gestion des Ressources Humaines dans le cadre du Développement Durable.....	12
Conclusion de Chapitre I.....	21
Chapitre II : La RSE en Algérie : Lecture à travers la norme ISO26000	22
Introduction du chapitre II.....	23
Section1 : Le cadre juridique et institutionnel relatif à la RSE en Algérie.....	24
Section 02 : ISO 26000, norme de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise	33
Conclusion du chapitre II	44
Chapitre III : Impact de l'application de la RSE au niveau de L'ENIEM	45
Introduction du chapitre III	46
Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil	47
Section 02 : La RSE au niveau de l'ENIEM.....	56
Conclusion du chapitre III	69
Conclusion générale	70
Bibliographie	74
Annexes	78
Table des matières	107

Introduction générale

On peut présenter une analyse proposant un panorama des différentes facettes par lesquelles on peut observer une entreprise, dont le but est de montrer la richesse des regards et des approches possibles du phénomène organisationnel.

En premier lieu, deux définitions de l'entreprise proviennent de la discipline macro-économique, et micro-économique ; en macro-économie, l'entreprise est vue comme l'agent économique participant à la création de la richesse, chargée de la production des biens et services. En micro-économie, « c'est une organisation combinant différents facteurs de production de manière à produire des biens et services pour réaliser un objectif bien déterminé »¹. En tant que système, « l'entreprise est une entité émergée dans son environnement, qui doit assembler des éléments, interactions mobilisées dans des structures par rapport à des buts. On peut assimiler l'entreprise à un système puisqu'elle est composée d'éléments (capitaux, équipements, personnels, ...etc.) ».²

Sa structure et son fonctionnement dépendent des interactions entre ses éléments (flux réels, physiques, les informations, ...etc.). La définition qui répond le plus à notre travail de recherche est celle qui présente l'entreprise en tant qu'institution sociale, en plus de l'objectif économique l'entreprise doit réaliser un objectif social qui devient incontournable dans le développement de toute organisation. « L'entreprise est un espace sociale dans lequel les individus tissent des relations (relation d'amitié, relation de travail...etc.), cela est très important dans la vie de l'entreprise ».³

L'entreprise doit surveiller d'une manière permanente l'évolution des marchés, l'évolution des concurrences et des technologies. Les activités des entreprises ont un impact environnemental considérable. Les entreprises qui s'engagent dans une démarche de développement durable veulent minimiser leur impact sur l'environnement. Elles représentent une source majeure de prélèvement de ressources naturelles et de rejets dans l'environnement. Les industries pétrolières et les usines chimiques ne sont pas les seules à polluer. Toutes les entreprises consomment des matières premières, de l'énergie, de l'eau, utilisent de l'espace, et rejettent des substances plus ou moins nocives et polluantes dans l'environnement, selon des proportions différentes en fonction de leur activité.

La performance d'une entreprise vient de sa compréhension de son environnement et sa capacité à s'y adapter. L'environnement rassemble tous les acteurs et forces externes à

¹ BATTACHE. A, « Cours de Gestion de l'Entreprise », Département des Sciences Commerciales, UMMTO, 2011/2012.

² Ibid.

³ Ibid.

l'entreprise et susceptible d'affecter la façon dont elle développe ses échanges avec ces marchés. On distingue le microenvironnement et le macro-environnement.

Le microenvironnement est composé des acteurs intervenant dans l'entourage immédiat de l'entreprise : fournisseurs, concurrents, intermédiaire et clientèle, et divers types de publics. Le macro-environnement de l'entreprise est composé de six dimensions : la démographie, l'économie, les ressources naturelles, la technologie, le dispositif politico-légal et le contexte culturel.

La prise en charge des problèmes sociaux, économiques et environnementaux par les entreprises peut leur emporter des avantages, tel qu'une bonne image c'est-à-dire que chaque entreprise qui assume ses responsabilités sociales apparaît comme un bon citoyen aux yeux des agents économiques (consommateurs, gouvernements, fournisseurs, ...etc.). « Cette attitude peut produire un effet positif sur ses relations avec d'autres groupes au sein de la société (tels que les syndicats, la communauté et les investisseurs) et améliore sa rentabilité économique et financière ».⁴

En plus, si les entreprises améliorent l'environnement dans lequel elles évoluent, il en résulte une plus grande prospérité à long terme, par exemple le programme de qualité de vie, permet aux employés de travailler dans un milieu plus agréable, ce qui augmentera sa productivité tout en réduisant le taux de renouvellement et d'absentéisme du personnel, ainsi que la rentabilité possible dans le cas où les entreprises utiliseraient efficacement les compétences gestionnaires, l'esprit d'innovation et de créativité de leurs employés pour remédier tant aux problèmes sociaux qu'aux difficultés d'affaires.

De nombreuses entreprises ont conscience que leur implication dans la protection et la préservation des ressources naturelles conditionne leur survie à long terme. Leurs enjeux environnementaux sont vastes :

- Consommation de matières premières, d'énergie, d'eau, de ressources naturelles ;
- Rejets dans l'environnement ;
- Utilisation de l'espace ;
- Respect des lois et réglementations environnementales ;

⁴ EKEMBE C, Mémoire de fin d'étude «la responsabilité sociale de l'entreprise », Université Kinshasa, disponible sur le site www.memoireonline.com.ISUMO, consulté le 13/06/2015.

Pour répondre à ces problématiques et minimiser leur impact environnemental, les entreprises vont adopter différents niveaux d'implication :

- Intégration de la préoccupation environnementale dans la stratégie de l'entreprise ;
- Mise en œuvre d'un système de management environnemental ;
- Implication dans un système de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) mise en place d'actions ponctuelles adoption de l'éco-conception.

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise est un concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leur activités, et dans leur interaction avec leurs parties prenantes sur une base volontaire ; cette dernière résulte de demande de la société civile (association sociale et humanitaire) d'une meilleure prise en compte des impacts environnementaux et sociaux des activités des entreprises ,qui est née , notamment des problèmes planétaires rencontrés depuis les années 1970.

Selon la définition Européenne proposée par la Commission Européenne dans un livre vert intitulé « Promouvoir un cadre Européen pour la responsabilité sociale des entreprises », la RSE est « l'intégration volontaire des préoccupations sociale et environnementale des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relation avec leurs parties prenantes »⁵.

« La Responsabilité Sociale est pratiquée de différente façons d'un pays à un autre, d'une région à une autre, et elle dépend de plusieurs facteurs comme : la législation de chaque pays, le niveau de maturité syndicale, la culture, les pratiques managériales et leur développement et enfin le contexte économique et politique dans chaque pays. Dans le cas des entreprises algériennes, publiques ou privées, grandes, moyennes et petites, sont soumises à une série de pressions sociales, environnementales et économiques, nationales et internationales. Elles devraient appliquer une stratégie qui permet de renverser les contraintes pour en faire une opportunité stratégique proactive car développer la RSE est la seule manière pour les entreprises algériennes de se rendre compétitives dans le tourbillon de la mondialisation ».⁶

⁵ Marie –Morand M, mémoire de fin d'étude, « La RSE, un concept qui s'adapte aux contextes sociaux, économiques et culturels », Université des sciences politiques, Paris, 2013. Disponible sur le site www.memoireonline

⁶ HADJ SLIMANE-KHEROUA H et AYAD SIDI M, mémoire de fin d'étude, « La Réalité de la Responsabilité sociale de l'entreprise(RSE) en Algérie : cas de NCA ROUIBA », Université Abou Bakr Belkaid- Tlemcen – Algérie.

La Responsabilité Sociale de l'entreprise constitue un levier très important pour la croissance et le bon fonctionnement de l'entreprise, et pour faire face au grand défi des économies actuelles ainsi pour convoier au développement, les entreprises algériennes sont soumises à l'instauration de ce principe de développement durable pour la conservation du capital humain, environnemental et culture de notre pays.

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise joue un rôle important dans la protection de l'environnement et la résolution des problèmes sociaux, comme elle constitue un levier pour l'écoulement des ventes de l'entreprise et la prestation de services. Pour cela, les entreprises algériennes ont pris conscience de l'importance de l'application de cette démarche afin de réaliser ces finalités. Donc ces dernières sont soumises à assumer de nouvelles responsabilités vis-à-vis de la société, de l'environnement et des parties prenantes. Cependant la mise en œuvre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise dans une entreprise nécessite des dépenses supplémentaires pour le financement de cette nouvelle pratique. Dans cet ordre d'idées notre réflexion s'inscrit autour de la problématique suivante :

L'introduction de la RSE dans les entreprises algériennes a-t-elle un impact sur les coûts et les résultats finaux de ces dernières ? Autrement dit est-ce que les charges supportées par une entreprise afin d'assumer ses responsabilités sociales participent à la diminution des coûts globaux et à la création de valeur ajoutée ou au contraire, ces charges ne lui apportent aucun bénéfice financier?

A partir de cette problématique principale, plusieurs questions subsidiaires découlent, auxquelles nous allons essayer de répondre au fur et à mesure dans notre travail et qui sont les suivantes :

- Quels sont les mécanismes de la mise en œuvre des actions sociales et environnementales dans la RSE ?
- Quel est l'impact de l'application de la RSE sur l'entreprise ?

Pour mieux analyser notre problématique, nous supposant les hypothèses suivantes :

- La première hypothèse suppose que la mise en œuvre de la RSE au niveau d'une entreprise renforce sa compétitivité sur le marché ;
- La deuxième hypothèse suppose que chaque entreprise qui emprunte cette démarche va générer des bénéfices sur le plan : financier, environnemental et social ;

- La troisième hypothèse suppose que la mise en œuvre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise contribue à la protection de l'environnement et de la société, des impacts de ses activités et de ses décisions.

Pour conduire notre recherche à sa finalité et pour forger une étude adéquate par rapport à notre travail de recherche, nous nous sommes focalisés sur la recherche documentaire, fondée sur des lectures théoriques (ouvrages, revues, articles,...etc.) relatives directement à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Cette démarche nous a aidé à bien cerner et fonder notre problématique, ainsi qu'à mieux comprendre les différents aspects relatifs à la RSE.

Notre recherche documentaire a été renforcée par une enquête sur terrain, basée sur la collecte des informations et de données au niveau de l'entreprise « ENIEM » de TIZI-OUZOU, afin de mieux comprendre la pratique de la RSE au cœur d'une entreprise.

Pour réaliser notre travail de recherche et afin de répondre à notre problématique nous avons adopté l'architecture suivante, nous commencerons par une présentation de l'historique, des concepts liés à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, les différentes définitions liées à cette notion et sa relation avec le Développement Durable et avec la Gestion des Ressources Humaines dans le premier chapitre afin de clarifier la nature du concept de la RSE. Ensuite nous aborderons le deuxième chapitre comme une lecture de la RSE à travers la norme ISO26000 en Algérie : tout d'abord l'encadrement juridique et institutionnel de la RSE en Algérie, puis nous allons étudier la norme ISO26000 comme mécanisme pour la RSE, tout en traitant les sept lignes directrices de cette norme. Enfin, nous exposerons un exemple de l'intégration de la RSE au niveau de et l'entreprise algérienne ENIEM « Entreprise Nationale des Industries de l'Electroménager ».

Chapitre I :
Genèse et développement
de la RSE.

Introduction du Chapitre I

La notion Responsabilité Sociale de l'Entreprise est l'un des concepts les plus utilisés dans le domaine économique de nos jours. Le rôle de l'organisation est devenu plus vaste, donc en plus de son objectif économique, l'entreprise prend en compte les préoccupations sociales et environnementales, du fait que l'humanité a pris conscience des finalités de ses activités économiques et leurs effets sur la planète et la société, qui sont de plus en plus très inquiétants. C'est-à-dire que selon la notion de la RSE une entreprise doit non seulement se soucier de sa rentabilité et de sa croissance, mais aussi de ses impacts environnementaux et sociaux. La sensibilité de cette notion et les concepts qui sont liés à cette dernière ; tel que le développement durable, la concurrence ainsi que la compétitivité, de ce fait le besoin d'approfondir les recherches scientifiques dans ce domaine devient très nécessaire pour montrer la réalité de la RSE et son importance.

Notre point de départ est une présentation des origines de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, son évolution dans le temps, afin d'appréhender les progressions que la RSE a connu au sein de l'entreprise et aussi de citer de diverses définitions de la RSE, comme première section. Ensuite nous allons traiter la relation entre la RSE et le Développement Durable(DD), et la Gestion des Ressources Humaines(GRH), dans le but de mieux cerner le concept de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise dans son aspect théorique, et dans sa globalité.

Alors quelles sont les différentes définitions qu'on peut attribuer à la Responsabilité Sociale de l'entreprise? Quelle est la relation existante entre la Responsabilité Sociale de l'Entreprise et le Développement Durable ? Et quel est le lien entre la responsabilité sociale de l'entreprise et gestion des ressources humaines ?

Section1 : Historique et définitions la RSE

Dans cette première section nous allons nous focaliser sur les origines de la RSE, son évolution dans le temps et nous allons essayer de définir cette dernière en se référant à de diverses définitions de plusieurs auteurs qui collaboraient sur ce concept.

1.1. Historique de la RSE

Depuis l'antiquité, les activités économiques se sont toujours exercées dans le cadre d'exploitation des ressources naturelles et humaines et la contribution à la satisfaction des besoins des populations. Car les activités économiques provoquent le risque de faire disparaître les ressources exploitées et dont elles ont besoin pour assurer leur viabilité et leur pérennité. Autrement dit une tension s'exerce entre la nécessité de produire et de supporter des risques occasionnés par la production des biens. « La régulation de ces apports a été plus au moins bien assumée : depuis le code Hammourabi qui recommandait de protéger les esclaves jusqu'à la gestion des forêts ». ⁷

Durant la révolution industrielle, il existait un mode de paternalisme de la gestion de la main-d'œuvre qui confiait au patronat la responsabilité de la prise en charge « de la naissance à la mort » des salariés et de leur famille. Répondant à plusieurs exigences économiques et sociales face des sollicitations éthiques, le paternalisme a constitué jusqu'au milieu de XX^{ème} siècle une forme implicite de Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

L'idée de la RSE est relativement ancienne et trouve ses fondements dans des pratiques d'entreprises vieilles dans de nombreux pays européens tels que la France et aux Etats Unis. Le développement de la RSE comme concept académique est plus récent, et on attribue en général à « Howard R. Bowen » le titre de « père fondateur » de la RSE, son ouvrage de 1953, intitulé « Social Responsabilites of the Businessman » qui constitue l'un des premiers efforts systématique d'analyse des discours et des comportements liés à la responsabilité sociale. Cet ouvrage témoigne de l'ancrage religieux de la RSE et marque l'entrée de cette notion dans le champ académique. Depuis cette période, la RSE suscite des controverses relatives aux dangers politiques liés à un engagement de l'entreprise au-delà de ses prérogatives économiques et s'impose comme concept « par essence contesté ». ⁸

De nos jours, la prise de conscience par tous les acteurs de la société que ceux-ci soient privés ou publics, des enjeux environnementaux et sociaux est une tendance récente, et se

⁷ CAPRON M, QUAIREL-LANOIZELEE F, « La responsabilité sociale d'entreprise », éd. La Découverte, France, 2013, p.06.

⁸ GOND J.P et IGALENS J, «La responsabilité sociale de l'entreprise », éd. Dunod, 3^{ème} éd. 2012, p.07.

développe à une allure très rapide, surtout avec l'apparition des firmes multinationales, et le phénomène de la mondialisation pour la recherche d'un mode de développement économique respectant l'équilibre environnemental et social.

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

1.1.1. La 1^{ère} phase les années 1950/1960

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

1.1.2. La 2^{ème} phase les années 1970

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

1.1.3. La 3^{ème} phase les années 1980/1990

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

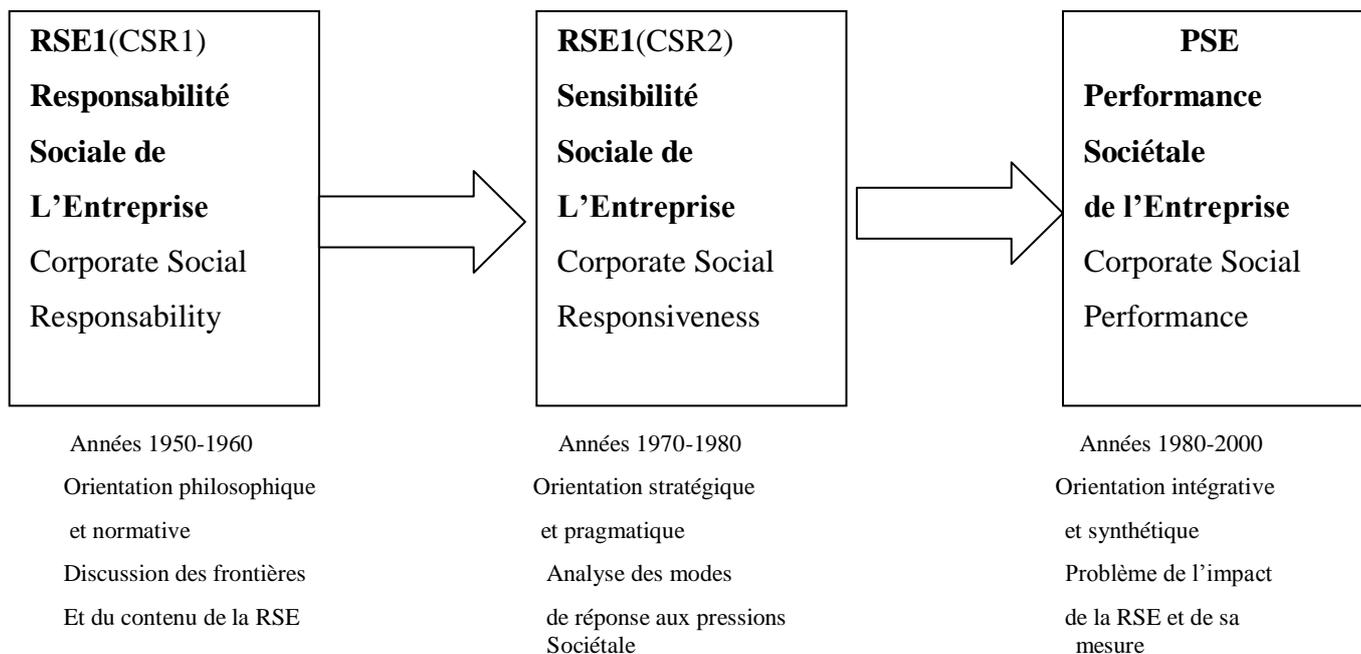
1.1.4. La 4^{ème} phase les années 2000

Cette période s'est focalisée sur « la recherche des facteurs extra-financiers qui permettent à l'entreprise à contribuer au développement durable sans risquer de sa performance compétitivité économique ».⁹

La figure1 (ci-dessous) représente ce cheminement théorique qui a permis de spécifier les dimensions du concept de RSE entre les années 1950 et 2000.

⁹ RODIE I, mémoire pour l'obtention du diplôme d'études d'approfondies en études européennes, « Responsabilité Sociale des Entreprises –le développement d'un cadre européen », Genève, Avril 2007, p.10.

Figure n° 1: La construction théorique de la RSE



Source : GOND J.P, IGALENS J, «la responsabilité sociale de l'entreprise », éd. Dunod, 3^{ème} ed, 2012, p.38.

A) Le sous-ensemble dénommé CSR1

Se caractérise par «une absence ou bien une insuffisance d'une clarification épistémologique de statut de la notion de la RSE ».¹⁰

B) Le sous-ensemble dénommé CSR2

Consiste à « écarter explicitement de la dimension éthique (ou normative) »¹¹ ; pour procéder à des études expérimentales ou empiriques mais sur un champ strictement limité pour une entreprise ; soit pour se protéger des risques dont elle est l'objet (Corporate Social Responsiveness), soit pour mesurer les résultats de ses actions (Corporate Social performance.

C) Contrairement à CSR2 le sous-ensemble dénommé CSR3

Consiste «à chercher des principes et méthodes d'intégration des dimensions empiriques et normatives de la CSR ».¹²

Donc elle devient Corporate Social Rectitude tout en trouvant sa place dans le champ de Business Ethics.

¹⁰ LEPINEUX F, ROSE J-J, BONNANI C, HUDSON S, « La Responsabilité Sociale de l'Entreprise », éd. Dunod, 2010, p.74.

¹¹ Ibid., p.74.

¹² Ibid., p.74.

1.2. Définitions de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise

La RSE constitue une nouvelle façon d'envisager l'organisation du travail, on peut citer quelques définitions qui sont les suivantes :

1.2.1. Selon Howard Bowen

« La Responsabilité Sociale de l'Entreprise renvoie à l'obligation pour les hommes d'affaires de réaliser les politiques, de prendre les décisions et de suivre les lignes directrices répondant aux objectifs et aux valeurs qui sont considérés comme désirables dans notre société ». ¹³

1.2.2. Selon World business Council for Sustainable development 1992

« La Responsabilité Sociale de l'Entreprise consiste en un engagement des entreprises à agir dans un cadre légal en vue de participer au progrès économique et de contribuer à l'amélioration de qualité de vie de ses salariés, de l'environnement et de la société dans son ensemble » (Field L., 2008). ¹⁴

1.2.3. Selon la Commission de l'Union européenne(2001)

« Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aller au-delà et investir davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec parties prenantes ».

D'après les deux définitions de la RSE que nous venons de citer, nous remarquons qu'il existe deux différentes visions de cette approche :

- La première est anglo-saxonne, a tendance à comprendre la RSE comme un engagement volontaire ;
- La deuxième est latine, elle la considère comme une obligation; c'est-à-dire d'une part on pratique les démarches volontaires, d'une autre part on réclame des réglementations publiques.

C'est la diversité entre l'approche dite explicite américaine et la RSE de l'approche européenne dite implicite, selon Motten Moon(1994) les deux approches se définissent comme suit :

¹³ GOND J.P, IGALENS, Op.Cit, p.12.

¹⁴ www.Fgm.edu.lb/pdf/a112011.pdf.

A) La RSE explicite

« Fait références aux politiques volontaires de l'entreprise en faveur des intérêts de la société. La RSE explicite concerne l'ensemble des programmes et des stratégies portant sur des questions faisant partie de leurs responsabilités sociales et/ou de ses parties prenantes ». ¹⁵

C'est-à-dire c'est la volonté explicite de l'entreprise de dépasser les exigences réglementaires envers la société et l'environnement dont elle évolue venant de l'Etat ou autre, et de définir son propre champ d'action en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

B) La RSE implicite

« Comprend l'ensemble des institutions formelles et informelles d'un pays, assignant aux entreprises la prise en considération des intérêts de la société. La RSE implicite se compose des normes et règles qui doivent parvenir à résoudre les problèmes des parties prenantes ». ¹⁶

1.2.4. L'ISO 26000 définit la Responsabilité Sociale de l'Entreprise comme

La « Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement par un comportement éthique et transparent qui :

- Contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ;
- Prend en compte les attentes des parties prenantes ;
- Respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales des comportements ;
- Est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations ». ¹⁷

Dans le tableau ci-dessous nous allons présenter quelques exemples de définitions de la Responsabilité Sociales de l'entreprise selon quelques auteurs, dont chacun a défini cette dernière selon son approche :

¹⁵ HAMIDI Y, KHELFAOUI M, « La perception de la RSE chez les dirigeants d'entreprises(PME) algériennes : Quelle formes de RSE implicite ou l'explicite ? », Université de Médéa, Algérie, p.29, fichier PDF.

¹⁶ Ibid., p. 29.

¹⁷ ISO 26000, « Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale », Première édition ,2010-11-01, p.04.

Tableau N° 1: Quelques exemples de définitions

Type d'approche	Source	Définition
Agir au-delà d'une responsabilité économique, contractuelle ou légale	Jones(1980)	La responsabilité sociétale est « l'idée » selon laquelle les entreprises, au-delà des prescriptions légales ou contractuelles, ont une obligation envers les acteurs sociétaux »
Maximiser le profit pour les actionnaires	Friedman(1962)	« Rien n'est plus dangereux pour les fondements de notre société que l'idée d'une responsabilité sociale des entreprises autre que de générer un profit maximum pour les actionnaires »
Répondre aux attentes de la société de manière volontaire	Carroll(1979)	La responsabilité sociétale est « ce que la société attend des organisations en matière économique, légale, éthique et volontaire, à un moment donné »
Respecter des principes de déclinant au niveau institutionnel, organisationnel et managérial	Wood(1991)	« la signification de trois principes de la responsabilité sociétale ne peut être appréhendée qu'à travers l'interaction de trois principes : la légitimité, la responsabilité publique et la discrétion managériale, ces principes résultant de trois niveau d'analyse, institutionnel, organisationnel et individuel
La performance sociétale comme intégration des approches de la RSE	Wartick&Cohran (1985)	La performance sociétale est « l'interaction sous-jacente entre les principes de la responsabilité sociale, le processus de sensibilité sociale et les politiques mises en œuvre pour faire face aux problèmes sociaux »
La performance sociale comme capacité à satisfaire les stackholders	Clarckson(1995)	La PSE peut se définir comme la capacité à gérer et à satisfaire les différentes parties prenantes de l'entreprise

Source : Jean-Pascal Gond « Les fondements théoriques de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise » disponible sur le site : www.seminair.hec.ulg.ac.be/docs.

Nous constatons que selon les définitions de la responsabilité de l'entreprise que nous venons de cité, que celle-ci se caractérise par une forte implication entre une entreprise et ses parties prenantes (stackholders), c'est-à-dire les personnes qui sont impliquées dans la prise de décisions par l'entreprise, pour mieux comprendre cette notion nous allons exposer de diverses définitions des parties prenantes :

Tableau N° 2: Exemples de définitions des « parties prenantes »

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

Source : Gond et Mercier (2005)¹⁸.

Afin de mieux cerner le concept des parties prenantes (stackeholders), nous vous proposons la typologie suivante :

Tableau N° 3 : typologie des stacheholders (ou parties prenantes)

Les actionnaires	Investisseurs institutionnels, petits porteurs, dirigeants
Les parties prenantes internes	Salariés, Syndicats
Les partenaires opérationnels	Clients, fournisseurs, sous-traitants, assurances, banques
La communauté sociale	Pouvoirs publics, médias, ONG, associations, communauté environnante, société civile
L'environnement naturel	Plus un enjeu qu'un acteur

Source : LEPINEUX F, ROSE J-J, BONNANI C, HUDSON S, Op.Cit, p.79.

« L'idée que les firmes conçoivent des schémas d'incitation devant spécifiquement motiver les acteurs impliqués (les parties prenantes) à atteindre les objectifs de l'organisation. Le potentiel de compétitivité de l'entreprise et ses potentialités de service augmenteront ainsi que la capacité des menus incitatifs à renforcer le lien entre l'organisation et ses parties prenantes ».¹⁹

¹⁸ CAPRON M, QUAIREL-LANOIZELEE F, Op.Cit, p.36.

¹⁹ NOYA A, CLARENCE E, « POUR une Economie sociale », éd. Economica, France, 2009, p.50.

Avec ce nombre important des parties prenantes que les activités économiques de l'entreprise et ses décisions influencent pour atteindre son objectif économique, la Responsabilité sociale de l'Entreprise impose à celle-ci de changer son comportement et de prendre en considérations les attentes et intérêts de ses parties prenantes et essayer de satisfaire leurs besoins. Le tableau suivant montre les différents intérêts et attentes des parties prenantes dans le cadre de la RSE :

Tableau N° 4 : Intérêts ou objectifs principaux des parties prenantes dans le cadre de la RSE

Parties prenantes	Exemple de leurs objectifs, intérêts
Equipe de direction/ décideurs	Gouvernance, culture de l'entreprise, ventes à l'exportation, risque de réputation, stratégie (court et moyen terme), responsabilité civile, risque de perte de compétence, performance, rémunération, lien de subordination.
Clients	Qualité et absence de défaut des produits, coûts et délai de livraison des produits, qualité de service, relation de confiance partenariat.
Etats, mission économique	Souveraineté, sécurité collective (Défense), indépendance énergétique, sécurité des approvisionnements (énergie, matière première), exportation, respect des principes du droit (sécurité juridique), respect des règles (comptabilité publique, loi) ; monnaie, impôts.
Citoyens	Informations sur les impacts environnementaux et sociaux (emploi), taxes et contributions financières, risque juridique.
Syndicats	Négociation d'accords, rémunérations, conditions de travail, hygiène et sécurité au travail (CHSCT).
Fournisseur/sous-traitants	Prix et volume d'achat, continuité, retombés technologique, partenariat.
Banques	Fiabilité des systèmes de paiement.
Investisseurs	Information sur la solvabilité, la liquidité.
Compagnies d'assurance	Information sur la gestion des risques et de la solvabilité, sur la sécurité informatique (profil de protection).

Source : BOUDJEMA R, « Violence du capitalisme : développement durable et responsabilité sociale de l'entreprise », éd. ACLCOM, 2009. pp. 114-115.

1.2.5. Principe de la RSE

Il nous paraît utile de clôturer cette sous-section avec les principes sur lesquelles repose la Responsabilité Sociale de l'entreprise ²⁰:

- Contribuer au développement Durable ;
- Redevabilité ;
- Transparence ;
- Comportement éthique ;
- Reconnaissance des intérêts des parties prenantes ;
- Respect des lois et législations ;
- Prise en compte des normes internationales de comportement ;
- Respect des droits de l'homme.

La notion de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise existait dans le but que les entreprises prennent en charge les préoccupations sociales et environnementales, d'une manière volontaire afin de protéger l'environnement et de préserver les ressources naturelles, on les utilisant rationnellement afin de répondre aux besoins de la société sans nuire à la nature et à l'être humain aussi. Ensuite, elle s'est développée avec la révolution industrielle, la dominance de secteur privé et les nouveaux mécanismes du marché ou bien ce qu'on appelle le phénomène de la mondialisation, qui ont poussé l'entreprise à jouer un rôle important afin de contribuer au développement de la société dans laquelle elle opère, pour qu'elle puisse garder sa place et une bonne image et de réaliser des bénéfices. Donc, la RSE a désormais une dimension plus large qui dépasse l'idée de dons et de charité est devenue une stratégie et une politique importante pour la vie de cette dernière. Cette première section nous a permis d'enrichir et d'approfondir nos connaissances en étudiant l'histoire de la RSE, aussi les concepts de base qui vont nous servir dans le chapitre prochain de bien utiliser le terme RSE d'une manière scientifique et précise dans l'étude de la relation entre la Responsabilité sociale de l'entreprise avec le Développement durable et la Gestion des ressources humaines.

²⁰ ISO 26000, Op.Cit, p.12.

Section2 : RSE et Gestion des Ressources Humaines dans le cadre du Développement Durable

Dans cette deuxième section, nous allons exposer la notion du Développement Durable, son apparition et la relation entre cette dernière et la Responsabilité Sociale de l'Entreprise en premier lieu. En deuxième lieu nous présenterons la Gestion des Ressources Humaines en différentes définitions, ainsi que ses objectifs pour une entreprise, et sa relation avec la RSE.

2.1. La RSE et le Développement Durable

Le concept du Développement Durable est apparu dans les années 1980 par des scientifiques de l'Union internationale dans le cadre de la conservation de la nature. Il a connu une popularisation suite à la publication de 1987 de la Commission sur l'environnement de l'ONU (rapport Brundtland) du nom de présidente de la Commission la norvégienne madame Gro Harlem Brundtland, intitulé (Notre avenir à tous), « le but de la commission réunie c'est de proposer un « programme global de changement », ce rapport montrait l'urgence de repenser nos façons de vivre et de gouverner ». ²¹

2.1.1. Définition du Développement Durable

Cette dernière a défini le développement durable comme : « Un développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre les capacités des générations futures à répondre à leurs besoins ». ²²

C'est-à-dire : « Il s'agit, pour un groupe humain donné (une famille, une tribu, une nation), de pouvoir exercer, ici et maintenant, une activité économique. Produire des biens et services et pour cela utiliser des ressources de divers types sans que cela nuise à d'autres groupes humains, dans l'espace et dans le temps ». ²³

2.1.2. Les causes de l'apparition du Développement Durable

Parmi les causes qui ont conduit à l'apparition du concept du développement durable : sont « l'urgence des problèmes sociaux et environnementaux comme la progression des déserts (désertification), déboisement, le réchauffement de la planète ainsi que la pollution, la sécheresse, en trouve aussi la surpopulation, la pauvreté les épidémies, ...etc. ». ²⁴

²¹ www.oecd.org/fr/lesessentiels/41903232.

²² ISO 26000, Op.Cit, p.11.

²³ ROLAND P, « Quelques réflexions sur le management responsable, le développement durable et la RSE », la Revue des sciences de gestion, « Direction et gestion », n°211-212-R.S.E, p.37.

²⁴ EMMANUELLE R, « Le développement durable au cœur de l'entreprise », éd. Dunod, Paris, 2006, p.03.

L'approche de développement durable est basée sur un équilibre entre la croissance économique, la consommation régulée ainsi que les ressources, et la diminution des inégalités.

2.1.3. Les dimensions du Développement Durable

La démarche du développement durable englobe une réalité plus vaste que la seule préoccupation environnementale, elle embrasse d'autres dimensions sociale et économiques, les trois dimensions interdépendantes que Le développement durable couvre sont les suivantes :

A) La dimension économique

Dans sa dimension économique le développement durable a pour objet de satisfaire les besoins de l'ensemble de l'humanité, tout en prenant compte des préoccupations écologiques c'est-à-dire sa finalité est une économie innovante et prospère.

B) La dimension sociale

Dans sa dimension sociale ce dernier a pour objet d'assurer le bien-être ainsi que la justice sociale, et aussi la paix.

C) La dimension environnementale

A pour enjeu la protection de l'environnement, pour assurer la sécurité et la santé de la communauté.

2.1.4. Objectifs du Développement Durable

Le Développement Durable vise aussi à :

- Combattre la pauvreté, et l'exclusion social ;
- Promouvoir l'approche différenciée selon les sexes ;
- Valoriser l'économie que l'on dit sociale ;
- Favoriser l'investissement dans la relève, la formation continue et la des emplois ;
- Renforcer la vitalité et dynamisme des régions ;
- Améliorer les conditions et les bilans de santé ;
- Permettre à la société de s'enrichir au contact de cultures diversifiées ».²⁵

²⁵ <http://www.mddelcc>.

Dans le but de réaffirmer l'importance de ses objectifs, de nombreux congrès internationaux ont été organisés depuis 1987, tel que la Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement en 1992 et le Sommet Mondial pour le Développement Durable en 2002.

2.1.5. La relation entre le DD et la RSE

Ce qui nous intéresse dans cette première sous section c'est de clarifier tout simplement la relation qui existe entre la responsabilité sociale des entreprises et le développement durable : le développement durable est un concept macro-économique et macro-social à l'échelle mondiale c'est-à-dire couvre les objectifs économiques, sociaux et environnementaux communs, autrement dit c'est la réalisation de la durabilité de la société dans son ensemble et de la planète.

Alors que la RSE c'est l'application par l'entreprise du concept de développement durable (pratique au niveau micro-économique), les entreprises sont donc un acteur majeur en matière de développement durable, ces dernières sont centrées sur leurs responsabilités vis-à-vis de la société et de l'environnement, donc la responsabilité sociale des entreprises est étroitement liée au développement durable, c'est une partie de ce dernier qui parle au plus grand nombre, et la RSE est à même cerner directement à l'entreprise.

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise c'est la projection du Développement Durable au niveau d'une entreprise, donc la RSE est semblable au Développement Durable, elle se base aussi sur trois dimensions:

A) La dimension économique

La Responsabilité Sociale vise à améliorer la performance financière de l'entreprise qui reste le facteur clé pour sa réussite, son efficacité et pérennité tout en respectant les principes de l'éthique des affaires (saine concurrence : absence de corruption, ...etc.

B) La dimension sociale

Cette dimension représente « le facteur humain (personnes internes et externes de l'entreprise) »²⁶, elle vise à analyser les conséquences de l'activité économique de l'entreprise (production des biens et services), ainsi que ses décisions sur l'ensemble des parties prenantes (sécurité, condition de travail, respect des cultures,...etc.).

²⁶ <http://rse-pro.com>

C) La dimension environnementale

Cette dimension vise à étudier l'impact de l'activité de l'entreprise, ses produits et services sur son environnement interne et externe (la production des déchets, les émissions polluantes,... etc.).

2.1.6. RSE dans le cadre du DD, un atout pour une entreprise

Le Développement Durable représente de nouvelles contraintes pour une entreprise sur le plan social, environnemental et économique, ces nouvelles préoccupations peuvent représenter pour « une entreprise innovante un tremplin vers de nouvelles opportunités qui allient à la fois la vigilance écologique et responsabilité citoyenne sans nuire à l'efficacité économique qui reste à être fondamentales de l'entreprise. ».²⁷

Le Développement Durable est un²⁸ :

a) Facteur de réduction des coûts

Quand une entreprise réduit ses consommations d'énergie de carburant afin de diminuer le volume de ses émissions de CO₂, elle diminue en parallèle ses coûts.

b) Facteur de motivation

Les responsables des entreprises essayent toujours d'adopter les comportements écocitoyens de leur vie personnelle au sein de leurs entreprises, dans l'attente de comportement responsable de leurs employeurs.

c) Facteur d'innovation

La prise en compte de nouvelles préoccupations écologiques des consommateurs à un effet d'accélération sur l'innovation avec la mise au point de nouveaux produits ou de procédés plus économes de production.

d) Facteur de cohésion

Quand une entreprise pratique régulièrement l'égalité entre ses employés, par exemple absence de tout type de discrimination entre femme et homme, gestion du handicap, minorité visible,... etc. à l'intérieur de l'entreprise renforce et développe les liens sociales.

²⁷ www.assistancescolaire.com.

²⁸ www.sequovia.com/le développement-durable-un-atout-pour-votre-entreprise.

e) Facteur de recrutement

Sur le marché de travail, les offreurs de travail se sentent plus en plus concernés par l'engagement de l'entreprise en matière de Développement Durable d'un côté, d'un autre côté par la rémunération et de la perspective de la carrière, ils choisissent une entreprise qui respecte leurs personnels et aussi l'environnement.

f) Facteur de confiance

Maintenant les investisseurs sont plus prudents avant de placer leur argent dans une entreprise, il ne suffit pas d'analyser la santé financière de cette dernière mais il est indispensable d'examiner désormais son engagement en matière de Responsabilité Sociale.

J) Facteur de conquête de marchés

Les grands acheteurs ajoutent dans leurs cahiers des charges adressés à leurs fournisseurs et sous-traitants des critères de Responsabilité Sociale, et celle qui ignore la Responsabilité Sociale de l'Entreprise dans son activité risque d'être écartée lors de choix.

2.2. La RSE et la Gestion des Ressources Humaines

L'entreprise vise toujours à détecter les zones de concordance entre le management de son personnel et le management de leurs compétitivités et compétences pour accroître la qualité de l'emploi au niveau de l'entreprise.

2.2.1. Définition de la Gestion des Ressources Humaines

La Gestion des Ressources Humaines se définit comme un ensemble de pratiques, qui s'élaborent au sein de l'entreprise afin de fournir les ressources humaines dont elle a besoin, pour atteindre en temps voulu les objectifs qu'elle s'est fixée dans un contexte d'incertitude accrue.

J. Barbet 1993, définit la Gestion des Ressources Humaines comme : « discipline des sciences sociales consistant à créer et à mobiliser des savoirs variés, utiles aux acteurs est nécessaires pour appréhender, négocier et tenter de résoudre les problèmes liés à la régulation du travail dans les organisations ». ²⁹

2.2.2. L'évolution de l'administration du personnel à la Gestion des Ressources humaines

La notion d'administration du personnel, au sein de l'entreprise, a évolué à travers le temps pour devenir la gestion des ressources humaines (GRH). Ce dernier concept est

²⁹ www.monunv-montp2.

beaucoup plus large puisqu'il dépasse la simple administration pour englober le management du capital humain de l'entreprise, avec toutes les nouvelles fonctions qui en découlent.

Le tableau suivant fait ressortir l'évolution de la fonction Ressources Humaines en distinguant une direction du personnel (à l'ancienne) et une direction des ressources humaine (moderne)

Tableau N° 5: L'évolution de la fonction ressources humaines de direction de personnel aux Ressources Humaines

Rôles et missions	Fonction	
	Directeur du personnel	Directeur des Ressources Humaines
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> – Prise en charge de certains recrutements – Suivi des opérationnels dans leurs recrutements et gestion de la phase administrative (salaire, contrat de travail) 	<ul style="list-style-type: none"> – Définition de la politique de recrutement – Gestion de certains recrutements stratégiques – Coordination des autres recrutements, gérés par un cadre spécialiste (chargé de recrutement, responsable de recrutement) ou par des opérationnels – Prise de décisions stratégiques en matière d'externalisation
Formation	<ul style="list-style-type: none"> – Définition du plan de formation et suivi de la réalisation – Choix des prestataires 	<ul style="list-style-type: none"> – Impulsion de la politique de formation – Pilotage des process de formation, la réalisation étant le plus souvent confiée à un cadre spécialiste chargé ou responsable de la formation
	<ul style="list-style-type: none"> – Peu d'actions dans ce domaine – Mise en place éventuelle d'entretiens annuels – Gestion de demandes de mutation 	<ul style="list-style-type: none"> – Pilotage des projets de développement d'outils de gestion de carrières – Mise en place d'outils de gestion prévisionnelle des compétences
Paie et Rémunérations	<ul style="list-style-type: none"> – Gestion administrative et supervision de la paie – Affectation des enveloppes d'augmentation 	<ul style="list-style-type: none"> – Définition de la politique salariale – Mise en place de systèmes de participation, d'intéressement ou de variable – Supervision de la partie Compensation & Benefits
Relations sociales	<ul style="list-style-type: none"> – Gestion au plus près des relations avec les partenaires sociaux – Gestion des litiges individuels 	<ul style="list-style-type: none"> – Supervision des négociations et de la mise en place d'accords – Prise en main de certaines négociations sensibles et processus de séparation (transaction par exemple)

Source : APEC (2004), « Les métiers des ressources Humaines », disponible sur le site www.numilog.fr mémoire pdf p.18.

A ce titre, la Gestion des Ressources Humaines comporte plusieurs facettes, complémentaires, indissociables et surtout, indispensables à la bonne marche de l'entreprise. Elles composent les caractéristiques de cette activité primordiale dans l'organisation. En effet, la gestion des Ressources Humaines détermine la stratégie de fonctionnement de l'entreprise et le suivi des performances car elle comprend :

- La gestion du recrutement et des affectations ;
- La gestion des rémunérations ;
- La gestion des carrières ;
- La gestion des formations ;
- La gestion sociale.

Pour contribuer à la performance de l'entreprise, la gestion des ressources humaines fait de l'homme un objet de gestion c'est-à-dire c'est de développer ses compétences par la formation, mesurer ses performances, augmenter sa motivation.

« Les pratiques de gestion des ressources humaines peuvent se choisir en fonction des enjeux que l'entreprise souhaite privilégier. Ces choix appartiennent à l'ensemble des acteurs, au-delà de sa fonction qui consiste à assurer l'adéquation entre ressources humaines et besoin de l'entreprise, la gestion des ressources humaines participe au pilotage des organisations et à l'efficacité productive. Elle contribue à l'émergence des nouveaux modèles productifs et de nouvelles normes de gestion ». ³⁰

2.2.3. Les éléments constitutifs de la GRH

La gestion des ressources humaines à quatre éléments constitutifs qui sont les suivants :

- 1) Des pratiques de gestions : recruter, mobiliser, évaluer, rémunérer, former,... etc. ;
- 2) Des règles et des normes : juridiques, conventions collectives, normes produit, réglementation, outil de gestion des ressources humaines ;
- 3) Des politiques de gestion d'entreprise : déterminées par les stratégies d'entreprise en fonction des contextes externes ;

³⁰ Anne D, Frédérique P, « La gestion des ressources humaine », éd. La découverte, Paris, 2005. Disponible sur le cite : *livre.fnac.com*.

4) Des acteurs multiples : en interne : direction, service Rh, managers, représentant du personnel ; en externe : pouvoirs publics, syndicats, consultant, donneur d'ordre, actionnaires.

2.2.4. La relation entre la GRH et la RSE

GRH est l'un des éléments constitutifs de l'intégration du principe de la responsabilité dans une entreprise, afin qu'elle puisse faire face aux nouveaux défis du développement durable, du fait que la RSE se focalise sur les principes de recrutement socialement responsable par exemple l'intégration d'un pourcentage de personnes handicapées, l'égalité homme femme, éviter tout types discrimination, égalités des chances dans l'emploi, la rémunération, la formation, les conditions de travail,...etc.

« Dans le domaine de la GRH, la RSE a entraîné une extension du périmètre de la fonction. Cela vaut pour la surveillance des fournisseurs et des sous-traitants, encore que cette dernière retombe parfois aux acheteurs, mais cela est encore plus sensible concernant des sujets tels que l'éthique, l'égalité homme-femme, la diversité, les restructurations, et les relations sociale ».³¹

Le besoin éthique, qui a toujours existé, notamment de la part des salariés qui exigent être respectés, et traiter avec justice, et dans certain cas ils ont besoin de savoir ce qui est permis et ce qui interdit.

« L'égalité homme-femme, ce qui veut dire traitement équitable des femmes et hommes; il s'agit d'un traitement égal, ou dans certain cas, d'un traitement différent mais considéré équivalent en terme de droits, avantages, obligations et opportunités ».³²

« La diversité est un thème plus récent, il a d'abord touché les unités hyper marché et super marchés qui ont du prendre en compte l'environnement dans lequel elles étaient implantées. Mais rapidement ce thème s'est précisé à travers la lutte contre les discriminations, notamment à l'embauche ».³³

Les restructurations qui représentent également un thème important dans le champ de la responsabilité sociale des entreprises, car il s'agit d'un événement très lourd de conséquences pour les salariés, ceux qui ont été licenciés et ceux qui ont subi un traumatisme.

³¹ GOND J.P et IGALENS, Op.Cit, p.102.

³² ISO 26000, Op.Cit, p.03.

³³ Ibid.

La RSE utilise plusieurs outils diversifié et même si beaucoup de technique ont été peintes aux couleurs de la RSE, dans des autres cas il s'agit bien d'innovations dans le champ de la gestion des ressources humaines.

La RSE a une relation très importante avec la GRH, puisqu'elle couvre toutes les conditions qui assurent les ressources humaines nécessaires pour un bon fonctionnement et à la contribution au développement de l'entreprise d'une façon particulière et au développement durable d'une façon générale. La RSE est très utile pour acquérir des compétences, motiver les employés, gérer son personnel, en respectant les conditions saines de travail sans aucune discrimination. Aussi en induisant un espace de dialogue et d'échange entre la gouvernance de l'entreprise et ses employés pour détecter les préoccupations de ces derniers, leurs attentes et objectifs, afin d'éviter les risques liés a ses employés, et exploiter ses informations pour prendre des décisions pertinentes pour atteindre l'objectif économique de l'entreprise et de bénéficier d'une bonne image sans influencer négativement sur son personnel et la société.

« Pérez a soutenu pendant longtemps l'idée qu'il y a lieu de porter un regard neuf sur les théories et les méthodes opératoires en management. Le management des ressources humaines est constamment confronté à la conjoncture économique et sociale et aux difficultés croissantes des entreprises et des organisations. Il est donc d'autant plus essentiel que la fonction ressources humaines s'interroge sur la nature de sa production immatérielle dans l'entreprise, sur sa contribution à la création de valeur et sur ses apports potentiels au développement du professionnalisme des acteurs ».³⁴

La notion de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise est liée à plusieurs concepts tel que le Développement Durable qui représente une exigence de tenir en compte dans la prise de quelconque décision économique des impacts de ces activités économiques sur l'environnement et la société afin d'assurer la durabilité de la capacité des générations futures à répondre à leurs besoins, cette exigence provienne de la croissance économique qui est la principale cause de plusieurs problèmes sociaux et environnementaux à partir de la section que nous venons de terminer, on conclut que la RSE est la part de Développement Durable qui concerne l'entreprise dont cette dernière se retrouve dans une situation dont elle a intérêt de se soucier non seulement de sa croissance et sa rentabilité mais aussi des impacts environnementaux, sociaux actuels et futures.

³⁴ LE ROY F, MACHEESNAY M, « La responsabilité sociale de l'entreprise », éd. EMS, France, 2005, p.304.

Conclusion de Chapitre I

Dans ce premier chapitre nous avons présenté en premier lieu, la définition et l'évolution historique du concept de la RSE.

Le concept de la RSE a connu son premier débat, lors de la publication du livre de Milton Friedman en 1972, dans lequel il s'est opposé féroce­ment à la définition de la RSE, en considérant que la seule responsabilité de l'entreprise est de faire des profits. L'évolution de ce concept a été faite à travers les travaux de Carroll (1979) et Wood (1991), qui ont précisé pour la première fois des catégories d'analyse de la RSE.

Ainsi, nous avons tenté de mettre en avant une définition de la RSE, malgré l'ambiguïté et la complexité de ce concept, en dressant un bilan des différentes définitions de la RSE, présentées dans la littérature, en suivant un ordre chronologique.

Après avoir abordé, la question du lien entre la RSE, Développement Durable et la Gestion des Ressources Humaines. Nous avons présenté dans une deuxième section le concept de la RSE, en s'appuyant sur la définition des concepts : Développement Durable, la Gestion des Ressources Humaine tout en faire sortant la relation qui existe entre ces concepts et la Responsabilité Sociale des Entreprises.

Le chapitre suivant sera l'occasion de présenter l'encadrement juridique et institutionnel de la responsabilité sociale de l'entreprise en Algérie, autrement dit l'engagement des entreprises dans la RSE, ainsi que la norme ISO 26000 : sa conception, son historique et les lignes directrices relatives à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

Chapitre II :

La RSE en Algérie :

Lecture à travers la norme ISO26000.

Introduction du chapitre II

L'entreprise est devenue une institution centrale de la société, bénéficiant d'un double statut de créateur de richesse et de producteur d'identité et de lien social dans tous les pays du monde, notamment avec l'apparition du phénomène de mondialisation. Les économies actuelles sont soumises à un grand défi qui consiste à instaurer les principes du développement durable, pour inspirer de la confiance et participer à la réalisation du bien-être social. L'Algérie comme tous les pays ex-socialistes, émergeant est concerné par la transaction vers l'économie de marché, et par la mise en œuvre de la démarche RSE qui constitue un levier très important de développement. Pour se faire, l'Algérie a officiellement adopté la norme dite sociale l'ISO 26000, les changements recherchés à travers la démarche RSE est notamment la norme ISO 26000 résident dans la modification des climats de l'entreprise dans lesquels exercent les salariés.

Dans ce deuxième chapitre intitulé la RSE en Algérie : lecture à travers l'ISO 26000, nous allons étudier l'encadrement juridique et institutionnel de la RSE en Algérie, ainsi que la norme ISO 26000, et enfin une analyse pour les sept lignes directrices de cette dernière.

Alors comment se présente le cadre juridique de la RSE en Algérie ? Quelles sont les normes et lois qui régissent cette dernière dans notre pays ? Quelles sont les institutions qui assurent l'élaboration et le respect de ces normes ?

Section1 : Le cadre juridique et institutionnel relatif à la RSE en Algérie

La RSE trouve ses origines dans l'émergence du phénomène de la mondialisation, elle s'est développée avec la montée de la thématique du développement durable, cette démarche s'appuie sur de nombreux outils de management environnemental, et dans cette section nous allons étudier le cadre juridique et institutionnel de la RSE en Algérie.

1.1. Le cadre juridique de la RSE en Algérie

Parmi les engagements relatifs aux enjeux de la RSE que l'Algérie a fait sur le plan national nous avons :

1.1.1. Les initiatives publiques en Algérie en matière de responsabilité sociale de l'entreprise

1.1.1.1. En matière de développement durable et environnement

De nombreuses lois ont été promulguées dans le cadre de développement durable, parmi lesquelles on trouve :

- Loi n°01-19 du 12 Décembre 2001 : relative à la gestion, au contrôle et à l'élimination des déchets ;
- Loi n°01-20 du 12 Décembre 2001 : relative à l'aménagement du territoire ;
- Loi n°02-02 du 05 Février 2002 : relative à la protection et la valorisation du littoral ;
- Loi n°03-10 du 19 Juillet 2003 : relative à la protection de l'environnement ;
- Loi n°04-03 du 23 Juin 2004 : relative à la protection des énergies ;
- Loi n°04-09 du 14 Août 2004 : relative à la protection des énergies renouvelables ;
- Loi n°04-20 du 25 Décembre 2004 relative à la prévention des risques majeurs et à la gestion des catastrophes ; entrée en application de la fiscalité écologique en janvier 2005.³⁵

En 2002, l'Algérie a réalisé un plan national d'action pour l'environnement et le développement durable (**PNAC-DD 2002-2012**), qui a dressé un bilan alarmant sur l'environnement dans les objectifs nationaux de ce projet :

- « Améliorer la santé et la qualité de vie des citoyens ;
- Conserver le capital naturel et améliorer sa productivité ;

³⁵ www.siteresources.worldbank.un.org

- Réduire les pertes économiques et améliorer la productivité ;
- Protéger l'environnement global».³⁶

Le PNAC-DD est un projet du ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement **MATE** pour le contrôle et la gestion des questions environnementales, une nouvelle phase de PNAC-DD en cours vise la période **(2012-2021)**. **L'IANOR** a introduit aussi la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des organismes en Algérie en mettant en place des programmes de sensibilisation et de formation pour encourager son adoption.

« **L'IANOR** c'est l'institut Algérien de Normalisation créé en 1998, il est chargé de l'élaboration, de publication et de la diffusion des normes algériennes, ainsi que de l'application des conventions et accords internationaux dans les domaines de normalisation auxquels l'Algérie est partie ». ³⁷

1.1.1.2. En matière de gouvernance et de transparence

L'Algérie a ratifié la convention des Nations Unies de lutte contre la corruption le 25 Août 2004³⁸, et aussi elle dispose, depuis 2012 d'un organe national de prévention et de lutte contre la corruption (**ONPLC**), ce dernier a pour objet:

- « Proposer une politique globale de prévention de la corruption ;
- Elaborer des programmes permettant l'éducation et la sensibilisation des citoyens ;
- Collecter, centraliser et exploiter toute information qui peut servir à prévenir les actes de corruption ;
- Evaluer périodiquement les instruments juridiques et les mesures administratives ;
- Recueillir, périodiquement les déclarations de patrimoine des élus locaux et de certains agents publics occupant des postes sensibles ;
- Susciter toute activité de recherche et d'évaluation des actions entreprises ». ³⁹

1.1.2. Les initiatives nationales sectorielles de l'Algérie en matière de la responsabilité sociale de l'entreprise

L'entreprise nationale des hydrocarbures (SONATRACH) a mis en place une politique de responsabilité sociale et environnementale surtout en matière de :

- « Réduction des impacts sur l'environnement, elle a aussi adhéré à l'initiative de la Banque Mondiale pour un Partenariat mondial pour la réduction des gaz torchés ;

³⁶ www.siteresources.worldbank.org

³⁷ www.ianor.dz

³⁸ <https://treaties.un.org>

³⁹ www.siteresources.worldbank.org

- D'Investissement social visant l'amélioration des conditions de vie des populations démunies par la mise en œuvre d'une coopération locales ;
- Sponsoring et mécénat autour des enjeux de l'éducation et du sport ». ⁴⁰

Cette entreprise a aussi initié ce qu'on appelle « l'Observation de l'Emploi Féminin », afin d'améliorer et d'encourager l'emploi féminin en matière de recrutement, d'accès à la formation et d'accès aux postes de responsabilité.

1.1.3. Les initiatives nationales privées de l'Algérie en matière de la responsabilité sociale de l'entreprise

L'Algérie s'est affilié à la plateforme RSE portée par l'Institut (**Hawkama EL Djazair**) et l'ORSE (**Observatoire Français sur la responsabilité sociétale de l'entreprise**), cette plateforme vise à :

- « Promouvoir les initiatives et bonnes pratiques des entreprises ;
- Valoriser des initiatives RSE et de développement durable sur un plan national ;
- Appuyer les initiatives de reporting de développement durable ». ⁴¹

Cette plateforme est constituée de :

a) L'Institut Hawkama el Djazair

Sa création s'inscrit dans le cadre de la pérennisation du Code algérien de gouvernance d'entreprise, adoptée le 11 Mars 2009 avec le soutien du gouvernement algérien (le ministère de la PME et de l'Artisanat), « Hawkama el Djazair est une volonté de partenariat public-privé qui vise un développement de l'économie algérienne par l'attribution des bonnes pratiques de gouvernance de l'entreprise, et ce un moyen d'activités de formation, d'information, de conseil, d'études et le plaidoyer ». ⁴²

b) Le Cercle d'Action et de Réflexion autour de l'Entreprise (CARE)

Le **CARE** est considérée comme un milieu de rencontre de 'think-tank', autour de valeurs partagées et d'une volonté d'agir, elle a pour objet de contribuer à l'amélioration des conditions d'un développement économique et social durable du pays, à travers la réflexion, la communication et la promotion de toute initiative économique positive dont la RSE. ⁴³

⁴⁰ www.sonatrach.com

⁴¹ www.rse-algerie.com

⁴² www.djazairess.com

⁴³ www.eeas.europa.eu

c) Le Réseau Algérien des Femmes en économie verte (RAFEV)

Est un espace ouvert aux femmes, créé en novembre 2012, ce réseau opère particulièrement dans le domaine de l'économie verte et des énergies renouvelables, le RAFEV est un forum de promotion des bonnes pratiques sociétales et de développement.⁴⁴

d) Le Réseau des associations pour la promotion du développement rural durable

La création de ce réseau résulte de la volonté de faire participer la société civile dans la définition et la mise en œuvre des programmes de lutte contre la désertification et du développement rural durable en zone de montagne, il rassemble une quinzaine d'associations.

Cette plateforme est accompagnée d'une autre plateforme dénommée la plateforme d'échange sur la RSE, et aussi dotée d'un site internet www.rse-algerie.org, toutes ces initiatives qu'on vient de citer ont pour objet de faire connaître les bonnes pratiques des entreprises en matière de la RSE et de développement durable et de faciliter le partage d'expériences.

Notamment grâce à des réunions et conférences de travail parmi lesquelles on trouve :

a) Conférence internationale

Organisée à Alger, le 13 Décembre 2011 par le **CJD** (Club algérien des jeunes dirigeants algériens), l'Agence Nationale de Développement des PME (**AND PME**) et le **GIZ** (Coopération technique allemande), intitulée « Développement durable : la responsabilité sociétale des entreprises levier de croissance pour les PME) dans le cadre dans les politiques de mises en œuvre en Algérie pour promouvoir la création d'entreprise et améliorer la compétitivité des PME, surtout en intégrant des critères de développement durable (Programme Algéro-Allemand **DEVED**).⁴⁵

b) conférence africaine sur l'économie verte

Organisée à Oran, le 22 et 23 Février 2014⁴⁶ dans le cadre du développement durable et de l'éradication de la pauvreté, cette La conférence a été proposée par le premier ministre algérien pour unifier les positions des pays d'Afrique sur les grands enjeux environnementaux à l'échelle mondiale.

c) La plateforme RSE Algérie

Lancement de la plateforme RSE Alger, le 18 Mars 2014 et son site internet www.rse-algerie.org.

⁴⁴ www.rafeevalgerie.kazeo.com

⁴⁵ Fr.Slideshare.net

⁴⁶ www.portail.cder.dz.

d) 1^{er} forum sur l'Éthique et la Responsabilité Sociétale⁴⁷

Alger, le 26 Mai 2014, vise à promouvoir le développement en Algérie de l'éthique et responsabilité sociétale citoyenne des entreprises et organismes publics.

1.1.4. Les engagements relatifs aux enjeux de la RSE que l'Algérie a fait sur le plan international***1.1.4.1 En matière de développement durable et environnement***

- « Convention cadre des Nations Unies sur les changements climatiques le 9 Juin 1993;
- Convention de Rio sur la diversité biologique le 14 Août 1995 ;
- Convention de Paris sur la lutte contre la désertification le 22 Mai 1996 ;
- Protocole de Kyoto le 16 Février 2005 ».⁴⁸

L'Algérie a adopté la Déclaration de Millénaire des Nations Unies suivants (**OMD 2000/2015**) : les OMD de l'année en cours de l'Algérie sont répartis sur les domaines suivants :

- « Réduire l'extrême pauvreté et faim ;
- Assurer l'éducation primaires pour tous ;
- Promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes ;
- Réduire la mortalité infantile ;
- Améliorer la santé maternelles ;
- Combattre les maladies ;
- Assurer un environnement humain durable ».⁴⁹

Pour présenter les progrès enregistrés par le pays, « l'Algérie a remis un rapport national sur les OMD en 2005, et en 2010 »⁵⁰. Les OMD arrivant à échéance les pays participants ont préparé de nouveaux objectifs de développement durable (ODD) en vue de leur adoption à l'AG des Nation Unies en septembre 2015, l'Algérie vise à préparer son agenda du développement durable jusqu'au en 2030.

1.1.4.2. En matière social et droits de l'homme

L'Algérie a ratifié 8/8 conventions fondamentales qui sont :

- « Convention (n°29) sur le travail forcé le 29 Octobre 1962;

⁴⁷ www.mdipi.gouv.dz.

⁴⁸ <https://treaties.un.org>.

⁴⁹ www.undp.org

⁵⁰ www.sustainabledevelopment.un.org

- Convention (n°87) sur la liberté syndicale et protection du droit syndical le 29 Octobre 1962;
- Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective le 29 Octobre 1962 ;
- Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération le 29 Octobre 1962 ;
- Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé le 12 Juin 1969 ;
- Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession) le 12 Juin 1969 ;
- Convention (n°138) sur l'âge minimum (Age minimum spécifié : 16ans) le 30 Avril 1984 ;
- Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants le 9 Février 2001 ». ⁵¹

Pour ce qui concerne les Droits de l'Homme :

- « Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux, et culturels le 12 Septembre 1989 ;
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale le 14 Février 1972 ;
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes le 22 Mai 1996 ;
- Charte africaine des droits de l'homme et des peuples ;
- Convention relative au droit de personne handicapé le 4 décembre 2009 ». ⁵²

1.2. Le cadre institutionnel de la RSE en Algérie

Sur le plan institutionnel le Ministère de l'Aménagement du Territoire de l'Environnement a créé plusieurs organismes :

Le Centre National des Technologies de Production plus Propres (CNTPP) ; L'Observatoire National de l'Environnement et du Développement Durable (ONEDD) ; Le Centre de Développement des Ressources Biologiques (CDRB) ; L'Agence Nationale des changements climatiques ; Le Portail National des Energies Renouvelables.

⁵¹ www.ilo.org

⁵² <https://treaties.un.org>.

1.2.1. Le Centre National des Technologies de Production plus Propres(CNTPP)

« Le Centre National des Technologies de Production plus Propres (CNTPP) est un établissement public à caractère industriel et commercial créé par le décret exécutif n°02-262 du 17 aout 2002. Il est l'un des outils qui rentre dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale en matière de protection de l'environnement, le C.N.T.P.P jouera le rôle de coordinateur et de catalyseur d'un marché national de production propre. Ce centre à des objectifs qui sont les suivants :

- La création d'un espace de transfert de savoir-faire et d'échange d'information techniques et d'expérience en matière de production plus propre ;
- L'émergence d'une industrie respectueuse de l'environnement privilégiant les procédés de fabrication moins polluants et consommant moins de ressources naturelles ;
- L'amélioration de la productivité et la compétitivité des entreprises algériennes dans le cadre du respect des exigences environnementales».⁵³

1.2.2. L'Observatoire National de l'Environnement et du Développement Durable (ONEDD)

« Créé par le décret exécutif n°02-115 du 02 avril 2002, à l'échelle nationale, sa création s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Nationale d'Action pour l'Environnement et Développement Durable -PNAE-DD- et La Stratégie Nationale pour l'Environnement –SNE-en matière d'observation et de mesure de la pollution.

L'ONEDD constitue l'outil de l'État Algérien en matière de surveillance des milieux naturels pour la protection de l'environnement.

Et à l'échelle International, par :

- La Conférence de Rio de Janeiro sur l'Environnement et le Développement ;
- La Convention de Barcelone pour la protection de la mer Méditerranée contre la pollution ;
- La Conférence Stockholm, première grande conférence internationale sur l'environnement qui soulignèrent la responsabilité des États à l'égard, des milieux naturels, de la conservation intelligente de ces ressources ».⁵⁴

⁵³ <http://www.cntppdz.com>.

⁵⁴ <http://onedd.org/entreprise/presentation>.

1.2.3. Le Centre de Développement des Ressources Biologiques

« Créé par le décret n°04-189 modifiant et complétant le décret n°02-371 portant sur la création, organisation et fonctionnement d'un centre de développement des ressources biologiques. Chargé des activités liées à la connaissance, à la conservation et à la valorisation de la diversité biologique .A ce titre, le centre à pour missions de :

- Centraliser l'ensemble des inventaires de la faune, de la flore, des habitats et des écosystèmes;
- Contribuer, en concertation avec les secteurs concernés, à l'élaboration des plans de valorisation des ressources biologiques dans le cadre du développement durable;
- Proposer, en concertation avec les secteurs concernés, la conservation des ressources biologiques nationales selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur;
- Promouvoir la mise en œuvre des programmes de sensibilisation du public concernant la conservation et l'utilisation durable de la diversité biologique ».⁵⁵

1.2.4. L'Agence Nationale des Changements Climatiques

« Créer par le décret exécutif n° 05-375 du 26 septembre 2005, complété, portant la création de l'agence nationale des changements climatiques, fixant ses missions et définissant les modalités de son organisation et de son fonctionnement ;

Sous l'autorité du directeur général, assisté d'un directeur général adjoint, l'agence nationale des changements climatiques comprend :

- Le département des études et de synthèse ;
- Le département de l'inventaire et de la base des données ;
- Le département de l'information et de la sensibilisation ;
- Le département de l'administration et des finances ».⁵⁶

⁵⁵ <http://faolex.fao.org>

⁵⁶ <https://portail.cder.dz>.

1.2.5. Le Portail National des Energies Renouvelable

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) et le Centre de Développement des Energies Renouvelables (CDER) ont mis en place le portail National des Energies Renouvelables qui vise à améliorer l'accès à l'information scientifique et technique et à faciliter l'échange et le partage du savoir dans le domaine des énergies renouvelables.

Le Centre de Développement des Energies Renouvelables (CDER), en tant que pôle scientifique a toujours été innovateur dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Il a très vite perçu l'importance et l'intérêt stratégique de développer un ensemble d'actions destinées à améliorer le transfert des résultats de recherche des laboratoires universitaires et centres de recherche et favoriser le rapprochement entre les scientifiques et les entreprises innovantes dans le domaine des énergies renouvelables.

Le « Portail des Energies Renouvelables » propose plusieurs services :

- Annuaire des institutions et structures nationales œuvrant dans le domaine des énergies renouvelables.

L'Algérie est un pays ex-socialiste concerné par la transition vers une économie de marché, un pays ouvert au capital étranger, et avant de s'engager dans une pratique de responsabilité sociale, l'Algérie a élaboré des normes et des règlements relatifs à la RSE, et aussi a ratifié presque toutes les conventions fondamentales et elle a assisté aux conférences qui visent la préservation et la protection du capital humain, environnemental et social, au niveau national, régional et international et elle a mis en place plusieurs institutions qui ont pour objet la mise en œuvre de la politique nationale en matière de la RSE, l'échange de savoir-faire et d'expérience en matière de production moins polluante, et aussi dans le domaine des énergies renouvelables. La section à venir va traiter la norme ISO 26000, norme dite sociale et considérée comme instrument mise en œuvre de la RSE.

Section 02 : ISO 26000, norme de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise

En 2007, l'organisation internationale de normalisation (ISO) a fêté ses 60 ans d'existence et la publication de plusieurs milliers de normes; et parmi ces normes on cite : l'ISO 9001 (management de qualité), l'ISO 14001 (management de l'environnement) et l'ISO 26000. Le projet ISO 26000 a émergé en 2001, par le biais du Comité pour la Politique en matière de consommation (COPOLCO), a identifié la nécessité d'un travail global et de niveau international sur la Responsabilité Sociale. L'ISO 26000, qui devrait être publiée fin 2009, établira les lignes directrices pour la Responsabilité Sociale.

2.1. Présentation de la norme ISO 26000

L'ISO (Organisation International de normalisation) est une fédération mondiale d'organismes nationaux de normalisation, elle est composée de 163 membres qui sont les instituts nationaux de normalisation de pays industrialisés, en développement et en transition, de toutes tailles et de toutes les régions du monde.

« La collection de l'ISO compte plus de 18 400 normes, qui fournissent au monde économique, aux gouvernements et à la société dans son ensemble des outils concrets pour les trois volets – économique, environnemental et sociétal – du développement durable.

Les normes ISO apportent une contribution positive au monde dans lequel nous vivons ; Elles facilitent le commerce, favorisent le partage des connaissances et contribuent à la diffusion du progrès technologique et des bonnes pratiques de management et d'évaluation de la conformité».⁵⁷

Les normes ISO offrent des solutions et des avantages à la quasi-totalité des secteurs d'activité de l'économie, agriculture, bâtiment, ingénierie mécanique, fabrication, distribution, transports, dispositifs médicaux, technologies de l'information et de la communication, environnement, énergie, management de la qualité, évaluation de la conformité et services.

« Les normes ISO qui prévoient des exigences ou des lignes directrices sur les pratiques de bonne gestion sont parmi les plus connus de l'offre de l'ISO. Beaucoup, mais pas toutes, sont calquées sur la structure du système de management de la norme ISO 9001 et ISO 14001. En outre, les normes de management sont divisées entre celles qui peuvent être utilisées pour la certification, telles que l'ISO 9001 et l'ISO 14001, et celles qui ne sont pas

⁵⁷ www.iso.org/iso/fr/dicovring-iso26000.pdf.

des normes d'exigence certifiables, mais donnent des orientations, telles que ISO 26000 et ISO 31000».⁵⁸

Nous présenterons dans ce qui suit la conception de l'ISO 9001, l'ISO 14001.

A) La norme ISO 9001

« Depuis son introduction en 1987, la norme internationale iso 9001, de management de qualité s'est largement répandue dans le monde entier et est utilisée aujourd'hui dans nombreux de domaine du secteur privé, dans les administrations publiques et dans d'autres organisations offrant des services sociaux »⁵⁹

La norme ISO 9001 a connu une évolution marquée, elle concernait un produit ou un service ; aujourd'hui elle concerne le processus qui permet de produire le produit ou le service commercialisé. La certification de la norme iso 9001 peut être attribuée à toutes les entreprises qui souhaitent avoir une démarche qualité. Comme nombreuse certification, la certification ISO 9001 s'appuie sur :

- Connaissances de ses clients ;
- Impact de tous les personnels, aussi bien les travailleurs que les cadres ;
- Le management des ressources ou des activités comme des processus ;
- Le management de l'organisation et de l'efficacité comme des systèmes ;
- La prise de décision a la suite d'analyse ;
- La bonne relation avec les fournisseurs et les distributeurs ;
- L'amélioration continue.

B) la norme ISO 14001

« L'organisation internationale de normalisation iso a publié pour la première fois en 1994 une norme internationale ISO 14001 définissant des exigences relatives au management environnementale et au système de management environnementale. Elle a permis de créer la transparence à l'échelle mondiale sur les critères, les méthodes et les exigences de performance touchant a l'environnement ».⁶⁰

⁵⁸ Brodhag C, mémoire de fin d'étude, « Mise en œuvre des lignes directrices ISO 26000 : processus de négociation et le contenu », Ecole des Mines de Saint-Etienne (France), disponible sur le site : <http://www.mediaterre.org>.

⁵⁹ www.sqs.ch-bausteine.net

⁶⁰ www.sqs.ch-bausteine.net.pdf

Cette norme vise à mesurer l'impact de l'activité d'une entreprise sur l'environnement. Initiée en 1996, révisée en 2000. Elle prend en compte des aspects environnementaux significatifs : les émissions dans l'air, les rejets dans l'eau, la contamination des sols, la gestion des déchets, l'utilisation des matières premières et des ressources naturelles.

Et la norme sur laquelle nous allons nous focaliser c'est la norme ISO 26000, dans un premier lieu nous présenterions la conception de cette norme, cette norme viendra en quelque sorte chapeauter cet ensemble de normes, en élargissant le champ au-delà de l'organisation de l'entreprise, au-delà de la prise en compte des besoins des clients, au-delà de sa responsabilité environnementale, en la situant dans sa responsabilité globale vis-à-vis de la société.

2.1.1. Définition de l'ISO 26000

« C'est une norme internationale de l'ISO 26000 qui donnera des lignes directrices liées à la responsabilité sociale des entreprises »⁶¹ ; « l'ISO 26000 n'est pas une norme de management, elle n'est pas destinée ni appropriée à des fins de certification ou à une utilisation réglementaire ou contractuelle, cette norme est destinée aux organisations de tous types, dans le secteur public et le secteur privé. Elle les aidera dans leurs efforts visant à fonctionner sur le monde socialement responsable que la société demande de plus en plus aujourd'hui. Elle est pas destinée à la certification comme le sont les normes ISO 9001 et ISO 14001 ».⁶²

2.1.2. L'architecture de l'ISO 26000

Dans ce tableau suivant on étalera cette définition en présentant les différents articles qui composent la norme ISO 26000 :

Tableau N° 6: l'architecture de l'ISO 26000

Titre de l'article	Numéro de l'article	Description du contenu de l'article
Domaine d'application	Article 1	Il définit le domaine d'application de la présente Norme internationale et identifie certaines limites et exclusion
Termes et définitions	Article 2	Il identifie et fournit la définition des termes clés qui ont une importance fondamentale pour permettre de comprendre la responsabilité sociale et d'utiliser la présente Norme internationale
Appréhender la responsabilité sociétale	Article 3	Il décrit les facteurs et conditions importants qui ont eu une incidence sur le développement de la responsabilité sociétale et qui continuent à affecter son évolution et sa pratique. Il décrit également le concept de responsabilité sociétale en soi- ce qu'il signifie et comment il s'applique aux organisations. cet article

⁶¹ [http:// www.iso.org/iso/fr/iso 26000-project overview.pdf](http://www.iso.org/iso/fr/iso_26000-project_overview.pdf)

⁶² <http://www.iso.org/iso/fr/discovering-iso26000 .pdf>

		contient des lignes directrices sur l'application de la présente Norme internationale, destinées aux petites /moyennes organisations.
Principes de la responsabilité sociale	Article 4	Il introduit et explique les principes de la responsabilité sociale
Identifier sa responsabilité sociale et dialoguer avec les parties prenantes	Article 5	Il traite de deux pratiques la responsabilité sociale : l'identification, par une organisation, de sa responsabilité sociale et l'identification de ses parties prenantes et le dialogue avec celles-ci. Il donne des lignes directrices sur la relation existant entre l'organisation, ses parties prenantes et la société, sur l'identification des questions centrales et des domaines d'action de responsabilité sociale ainsi que sur la sphère d'influence sur l'organisation.
Lignes directrices relatives aux questions centrales de responsabilité sociale	Article 6	Il explique les questions centrales et les domaines d'action associés en matière de la responsabilité sociale (voir Tableau 2). Des informations sont fournies sur le périmètre de chaque question centrale, sur son rapport avec la responsabilité sociale, les considérations et principes connexes ainsi que les Actions et attentes associées.
Lignes directrices relatives à l'intégration de la responsabilité sociale dans l'ensemble de l'organisation	Article 7	Il fournit des lignes directrices concernant la mise en œuvre de la responsabilité sociale au sein d'une organisation. Cela inclut des lignes directrices concernant la compréhension de la responsabilité sociale d'une organisation, l'intégration de la responsabilité sociale dans l'ensemble de l'organisation, la communication en rapport avec la responsabilité sociale, l'amélioration de la crédibilité d'une organisation eu égard à la responsabilité sociale, la revue des progrès, l'amélioration des performances et l'évaluation de l'intérêt des initiatives volontaires pour la responsabilité sociale.
Exemples d'initiatives volontaires et d'outils en matière de responsabilité sociale	Annexe A	Elle présente une liste non exhaustive des initiatives volontaires et des outils en rapport avec la responsabilité sociale, qui traitent des aspects d'une ou de plusieurs questions centrales, ou de l'intégration de la responsabilité sociale dans l'ensemble de l'organisation.
Abréviation	Annexe B	Elle contient des abréviations utilisées dans la présente Norme internationale
Bibliographie		Elle comprend des références aux instruments officiels internationaux et aux Normes ISO auxquels il est fait référence en tant que source dans le corps de la présente Norme internationale.

Source : lignes directrices relatives à la responsabilité sociale, première édition 1-11-2010.

2.2. Lignes directrices relatives aux questions centrales de la responsabilité sociale

Avec la participation d'experts de plus de 90 pays et de 40 organisations internationales, la norme ISO 26000 intitulée « lignes directrices relatives à la responsabilité sociale » a été élaborée suivant une approche multi parties prenantes qui sont : les

consommateurs, les pouvoirs publics, l'industrie, les travailleurs, les ONG (organisation non gouvernementale) et les services, le conseil, la recherche et l'enseignement et autres.

Cette norme fournit à l'utilisateur débutant, qui commence à adopter la responsabilité sociale dans son entreprise l'utilité de lire et d'appliquer les lignes directrices relatives à la RSE, et pour l'entreprise qui a déjà une démarche RSE peut utiliser la norme dans le but d'améliorer ses pratiques existantes en termes de responsabilité sociétale dans son organisation. Cette norme décrit deux pratiques fondamentales de responsabilité sociétale qui sont :

- L'identification des impacts et décisions et activités de l'entreprise au regard des questions centrales de l'ISO 26000 ;
- L'identification des parties prenantes et le dialogue avec celles-ci,

En premier lieu l'entreprise doit identifier sa responsabilité sociale à travers l'ouverture d'un dialogue avec toutes ses parties prenantes, ensuite en l'écoutant, l'entreprise va mieux connaître leurs attentes, elle pourra aussi mieux comprendre la façon dont ses activités influencent sur la société, et aussi de connaître ses forces et faiblesses. Dont ces deux pratiques visent à déterminer les domaines d'actions pertinents pour une entreprise.

Dans son chapitre 6 de la norme ISO 26000 explique les questions centrales et les domaines d'actions associés en matière de responsabilité sociale et qui sont :

- « La gouvernance de l'entreprise ;
- Les droits de l'homme ;
- Les relations et les conditions de travail ;
- L'environnement ;
- La loyauté des pratiques ;
- Les questions relatives aux consommateurs ;
- Les communautés et le développement local ».⁶³

Dans ce qui suit, nous essayerons de faire une petite synthèse sur les questions centrales et les domaines d'actions associés à chacune d'elles en matière de responsabilité sociale de l'entreprise on se réfère à la norme dite sociale ISO 26000 « lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale » 2010.

⁶³ GOND J.P, IGALENS, Op.Cit, p. 33.

2.2.1. Gouvernance de l'entreprise

La gouvernance de l'organisation est le système par lequel une organisation prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs.

La gouvernance de l'organisation peut comprendre à la fois des mécanismes formels de gouvernance, reposant sur le processus et des structures définis, et des mécanismes informels, émergeant en fonction des valeurs et de culture de l'organisation, souvent sous l'influence des personnes qui dirigent l'organisation. La gouvernance de l'organisation est une fonction essentielle de tout type d'organisation car c'est le cadre des prises de décision au sein de l'organisation. Il convient qu'une gouvernance efficace repose sur l'intégration des principes de la responsabilité sociétale dans le processus de décision et de mise en œuvre. Ces principes sont la redevabilité, la transparence, un comportement éthique, la reconnaissance des intérêts des parties prenantes et le respect du principe de l'égalité, la prise en compte des normes internationales de comportement et le respect des droits de l'homme.

Les structures et les processus de prise de décision facilitant la responsabilité sociétale sont ceux qui promeuvent l'utilisation des principes et pratiques et permettent à l'organisation de :

- De développer des stratégies, des objectifs et des cibles reflétant son engagement dans la responsabilité sociétale ;
- De démontrer l'engagement et la redevabilité de la direction ;
- De créer et d'alimenter un environnement et une culture dans lesquels sont mis en œuvre les principes de la responsabilité sociétale ;
- De créer un système d'incitations économiques et non-économiques en rapport avec la performance à atteindre en matière de responsabilité sociétale.

2.2.2. Droits de l'Homme

Les droits de l'Homme sont les droits fondamentaux auxquels tous les êtres humains ont droits, il existe deux catégories de droits de l'Homme ; la première catégorie regroupe les droits civils et politiques, la seconde catégorie regroupe les droits économiques, sociaux et culturels.

La reconnaissance et respect des droits de l'homme sont considérés comme essentiels pour le principe de l'égalité et les concepts de justice sociale et d'équité, et comme fondamentaux pour les institutions essentielles de la société telles que le système judiciaire.

Les Etats ont le devoir et la responsabilité de respecter, de protéger, d'appliquer les droits de l'Homme. Une organisation a la responsabilité de respecter les droits de l'Homme, y compris sa sphère d'influence.

Les domaines d'actions que la norme présente propose pour l'organisation en matière de droits de l'Homme sont :

- Devoir de vigilance ;
- Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme ;
- Prévention de la complicité ;
- Remédier aux atteintes aux droits de l'Homme ;
- Discrimination et groupes vulnérables ;
- Droits civils et politiques ;
- Droits économiques, sociaux et culturels ;
- Principes fondamentaux et droits de travail.

2.2.3. Relations et conditions de travail

Les relations et conditions de travail d'une organisation englobent toutes les politiques et pratiques liées au travail réalisé au sein d'une organisation, par elle ou pour son compte, y compris en cas de sous-traitance. Les relations et conditions de travail vont au-delà de la relation d'une organisation avec ses employés directs ou des responsabilités qu'une organisation assume sur un lieu de travail qu'elle contrôle directement.

La création d'emploi ainsi que les salaires et autres compensations versés pour le travail effectué s'inscrivent parmi les contributions économiques et sociales les plus importantes pour une organisation. Un travail enrichissant et productif est un élément essentiel de l'accomplissement personnel ; le niveau de vie est amélioré grâce au plein emploi et à la stabilité de l'emploi. Son absence est l'un des principales causes de problèmes sociaux. Les relations et conditions de travail ont un impact important sur le respect de la légalité et sur le sens de l'équité présent dans la société : des relations et conditions de travail responsables sont indispensables pour assurer la justice sociale, la justice et la paix.

Les domaines d'actions que la norme présente propose pour l'organisation en matière de relations et conditions de travail :

- Emploi et relation ;
- Conditions de travail et protection sociale ;
- Dialogue social;
- Santé et sécurité du travail ;
- Développement du capital humain.

2.2.4. L'environnement

Les décisions et les activités des organisations ont inmanquablement un impact sur l'environnement, quelque soit le site d'implantation de ces organisations. Ces impacts peuvent être liés à l'utilisation de ressources par l'organisation, à la production de la pollution et de déchets et aux impacts de ses activités sur les habitats naturels. Pour réduire leurs impacts sur l'environnement, il convient que les organisations adoptent une approche intégrée qui prend en compte les implications directes et indirectes et leurs activités d'un point de vue économique, social, sanitaire et environnemental.

Il convient que l'organisation respecte et promeuve les principes environnementaux suivants:

- Responsabilité environnementale : en plus du respect de la réglementation et la législation, l'organisation assume aussi la responsabilité de l'impact de ses activités sur l'environnement.
- Principe de précaution : il convient que l'absence de certitude scientifique absolue ne serve pas de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesure d'un coût économiquement acceptable visant à prévenir la dégradation de l'environnement ou un dommage pour la santé.
- Gestion du risque pour l'environnement : il convient qu'une organisation applique des programmes dans le but de prise en compte du risque et de développement durable pour évaluer, éviter, limiter et atténuer les risques et impacts pour l'environnement liées à ses activités.
- Principe « pollueur-payeur » : une organisation supporte le coût de pollution occasionnée par ses activités en fonction soit de l'impact environnemental pour la société et de l'action corrective requise soit du niveau de pollution.

Dans le cadre de ses activités de management environnemental, il convient qu'une organisation évalue la pertinence des approches et stratégies suivantes :

- Approche « cycle de vie » : qui vise à réduire les impacts environnementaux et sociaux des produits et services et à améliorer leurs performances socio-économiques.
- Evaluation des impacts sur l'environnement : et ça avant de démarrer une nouvelle une nouvelle activité ou un nouveau projet.
- Production plus propre et éco-efficience : il s'agit de stratégies destinées à répondre aux besoins de l'Homme en utilisant les ressources de manière plus efficace et en engendrant moins de pollution et de déchets.
- Approche système produits-services : qui englobent la location avec option d'achat, la location ou le partage et la mise en commun de produits ainsi que le paiement au service.

- Mise en œuvre de techniques et pratiques saines du point de vue environnemental : qui visent à adopter et, le cas échéant, à promouvoir la mise au point et la diffusion de techniques et de services sains du point de vue environnemental.

- Achats responsables : il convient qu'une organisation tienne en compte des performances environnementales, sociales et éthique des produits ou de services acquis, tout au long de leur cycle de vie.

- Apprentissage environnemental et sensibilisation : afin de soutenir les efforts en matière environnemental au sein de l'organisation et de sa sphère d'influence, il convient qu'elle fasse œuvre de sensibilisation et promeuve un apprentissage approprié.

Les domaines d'actions que la norme présente propose pour l'organisation en matière environnementale:

- Prévention de la pollution ;

- Utilisation durable des ressources ;

- Atténuation des changements climatiques et adaptation ;

- Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels ;

2.2.5. Loyauté des pratiques

La loyauté des pratiques concerne la conduite éthique des transactions entre une organisation et d'autres organisations. Elle englobe les relations et des organismes publics ainsi qu'entre les organisations et leurs partenaires, fournisseurs, sous-traitants, clients, concurrents et les associations dont elles sont membres. Des domaines d'action touchants la loyauté des pratiques se font jour en matière de lutte contre la corruption, d'implication responsable dans le domaine public, de concurrence loyale, de comportement responsable, de relations avec d'autres organisations et de respect de droits de propriété.

Dans le domaine de la responsabilité sociétale, la loyauté des pratiques porte sur la façon dont une organisation utilise des relations avec d'autres organisations afin de favoriser l'obtention de résultats positifs. Des résultats positifs peuvent être obtenus en assurant une position d'exemplarité et en encourageant une adoption plus large de la responsabilité sociétale dans toute la sphère d'influence de l'organisation.

Les domaines d'actions que la norme présente propose pour l'organisation en matière de l'environnement :

- Lutte contre la corruption ;

- Engagement politique responsable ;

- Concurrence loyale ;

- Promotion de la responsabilité sociale dans la chaîne de valeur

- Respect des droits de propriété.

2.2.6. Questions relatives aux consommateurs

Les organisations qui fournissent produits et services aux consommateurs ainsi qu'à d'autres clients ont des responsabilités vis-à-vis de ces consommateurs et de ces clients. Les domaines d'action concernant principalement les personnes qui font les achats à des fins privées (consommateurs). Des éléments particuliers, pourraient toutefois concerner les clients ou les consommateurs.

Les questions relatives aux consommateurs et liées à la responsabilité sociétale concernent, entre autres, les pratiques loyales de commercialisation, la protection de la santé et de la sécurité, une consommation durable, la résolution des conflits et les recours associés, la protection des données et de la vie privée ainsi que l'accès aux produits et services essentiels, la satisfaction des besoins des consommateurs vulnérables et défavorisés et l'éducation.

Les domaines d'actions que la norme présente propose pour l'organisation en matière de questions relatives aux consommateurs:

- Pratiques loyales en matière de commercialisation, d'informations et de contrats ;
- Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs ;
- Consommation durable ;
- Service après-vente, assistance et résolution des réclamations et lignes pour les consommateurs ;
- Protection des données et de la vie privée des consommateurs ;
- Accès aux services essentiels ;
- Education et sensibilisation.

2.2.7. Communautés et développement local

De nos jours, il est largement admis que les organisations aient les relations avec les communautés au sein desquelles elles opèrent. Il convient que ces relations reposent sur une implication auprès des communautés afin de contribuer à leur développement. L'implication auprès des communautés-soit individuellement soit par l'intermédiaire d'associations cherchant à améliorer les biens publics-aide à renforcer la société civile. Les organisations qui dialoguent de manière respectueuse avec la communauté et ses institutions reflètent les valeurs démocratiques et civiques et les renforcent.

Les domaines d'actions que la norme présente propose pour l'organisation pour ce qui concerne les communautés et développement local:

- Implication auprès des communautés ;

- Education et culture ;
- Création d'emploi et développement des compétences ;
- Développement des technologies et accès à la technologie ;
- Création de richesses et de revenus ;
- La santé ;
- Investissement dans la société.

Dans cette section, nous avons abordé la conception de la norme ISO 26000, qui est une norme sociale de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise que celle-ci doit prendre en considération lors de la prise de décisions et de son activité économique. Cette norme est faite pour compléter et renforcer les normes qu'elle la précède : 14001 (Management de l'environnement), 9001 (Management de qualité), cette norme offre pour l'entreprise un guide pour la compréhension et la mise en œuvre d'une pratique de la RSE a son niveau, ainsi de la sensibiliser l'importance de les prendre en considération les préoccupations sociales et environnementales de la société dont elle opère qui vont lui servira à la réalisation du profits, préservation de l'environnement et de la société et contribuer au développement durable. Cette section a fait l'objet de nous éclaircir mieux sur les points principaux de réaliser un cas pratique que nous présenterons dans le troisième chapitre.

Conclusion du chapitre II

Dans ce deuxième chapitre, nous avons subdivisé le travail en deux sections : la première section qui s'intitule le cadre juridique et institutionnel de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise en Algérie où nous avons passé en revue les différents engagements algériens dans la mise en œuvre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, dont nous avons cité plusieurs textes relatifs à son application et ses enjeux dans le domaine du Développement Durable, de l'environnement et le domaine social. Ses initiatives ont été prises sur le plan national, dans le secteur public et le secteur privé. Les travaux algériens n'ont pas été limités au niveau national, mais ils ont été élargis sur le plan international car l'Algérie a ratifié presque toute les conventions internationales fondamentales relatives à la RSE, et elle s'est affiliée à tous les organismes qui collaborent avec cette dernière.

En deuxième lieu, nous avons approché du cadre institutionnel de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise en Algérie. Sur le plan institutionnel le Ministère de l'Aménagement du Territoire de l'Environnement a créé plusieurs organismes qui servent à améliorer la compétitivité des entreprises dans le cadre du respect des exigences environnementales, de sensibiliser les gens pour conserver les ressources naturelles qu'on a traité au fur et à mesure de la section précédente.

L'Algérie est membre du comité ISO qui est une organisation internationale de normalisation. Les normes ISO apportent des avantages et des contributions positives aux entreprises, dont la norme ISO 9001, ISO 14001 qui ne sont pas des normes d'exigences mais qui donnent des orientations en matière de management, d'environnement et de management de qualité, pour l'amélioration de la performance de l'organisation. Dans la deuxième section de ce chapitre, nous avons exposé la norme ISO 26000 qui est une norme Internationale qui donne des lignes directrice pour les entreprises en matière de responsabilité sociale à tout type d'organisation qui servent à clarifier cette démarche, d'aider les entreprises et les organisations à travers les principes en actes concrets, et de faire connaître les meilleurs pratiques en matière de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

Enfin, le chapitre suivant sera consacré à l'étude du cas pratique de notre travail de recherche réaliser au niveau de l'entreprise ENIEM de Tizi-Ouzou, la première section exposera une présentation de l'organisme d'accueil sur tous les plans, allant de l'historique jusqu'à la place de cette dernière dans l'économie, ensuite une étude des travaux en matière de RSE réalisés à son niveau.

Chapitre III :

**Impact de l'application de la
RSE au niveau de L'ENIEM**

Introduction du chapitre III

Dans ce chapitre, il nous paraît utile de présenter le lieu où s'est déroulée notre enquête de terrain au niveau de l'entreprise ENIEM de Tizi-Ouzou. Pour mieux apprécier notre travail de recherche, nous avons réalisé un stage pratique qui s'est étalé sur deux mois, allant du 02 Mai au 02 Juillet de l'année en cours. Après avoir sollicité le Directeur des Ressources Humaines qui nous a marqué un accord favorable, qui nous a permis à son tour l'accès à l'entreprise pour effectuer notre stage. Nous avons été dirigé vers la Direction de Qualité et de l'Environnement qui nous a pris en charge tout au long de notre stage.

Dans un premier lieu, nous présenterons l'organisme d'accueil soit l'entreprise ENIEM, sous tous ses volets, historique, situation géographique, organisation, différentes fonctions, unités et filiales,...etc. Ensuite nous allons exposer les deux politiques relatives à la RSE de l'ENIEM : politique environnementale, et celle de la qualité comme première section. En deuxième lieu nous allons étudier les actions concrètes mises en œuvre au niveau de l'entreprise ENIEM, le budget consacré à ces dernières afin de pouvoir mesurer leurs impacts sur les coûts et résultats. Enfin nous terminerons avec une analyse de résultats obtenus.

Alors quels sont les engagements de l'ENIEM en matière de RSE ? Quels sont les budgets consacrés à ces actions ? Enfin quels sont les impacts de ce financement sur les coûts d'investissement de l'ENIEM et sur ses résultats ?

Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil

Dans cette première section nous allons présenter l'organisme d'accueil soit l'entreprise ENIEM d'une manière général, puis nous allons étudier son organisation et son organigramme, nous allons nous concentrer sur la politique environnemental et celle de la qualité afin de mieux connaître et définir l'entreprise au sein de laquelle nous avons exécuté notre cas pratique.

1.1. Présentation générale de l'ENIEM

1.1.1. Création et situation géographique

L'ENIEM « Entreprise National des Industries de l'Electroménager » est une entreprise publique de droit algérien créée par décret présidentiel N°83-19 du 02 Janvier 1983. Située dans la Wilaya de Tizi-Ouzou à la rue STITI ALI (entrée ouest de la ville de Tizi-Ouzou), les unités de production froids, cuissons, et climatisations sont implantées à une dizaine de Kilomètres à l'Est de la Wilaya et plus exactement dans la zone industrielle de « AISSAT IDIR » d'OUED-AISSI.

Cette dernière s'étale sur une surface de 55 hectares quelle a hérité de l'ex-SONELEC « Société Nationale de Fabrication et de Montage du Matériel Electrique et Electronique ».

En 1989 et plus précisément le 08 Octobre de cette année, l'ENIEM a été transformée juridiquement en société par actions (SPA) dotée d'un capital social de 40 millions de dinars ainsi que tous les organes de gestion légaux, à savoir, une assemblée générale et un conseil d'administration.

1.1.2. L'évolution du capital de L'ENIEM

Les multiples et successives augmentations de son capital social suite aux diverses opérations d'assainissement financier et de restructuration ont porté sur ce dernier au montant de 10.279.800.000,00 DA qui demeure à ce jour.

1.1.3. Le personnel de l'entreprise

Il représente son capital humain. L'ENIEM dispose d'un personnel qualifié apte à maîtriser toute technologie nouvelle, grâce à son degré de qualification élevé et à son aptitude à s'adapter, il peut être développé comme un facteur clé de succès pour l'entreprise.

Le personnel de l'ENIEM est composé de plusieurs catégories socioprofessionnelles : de cadres supérieurs et d'agents de maîtrise au niveau des postes de responsabilité, tout comme un personnel d'exécution au niveau des unités de production.

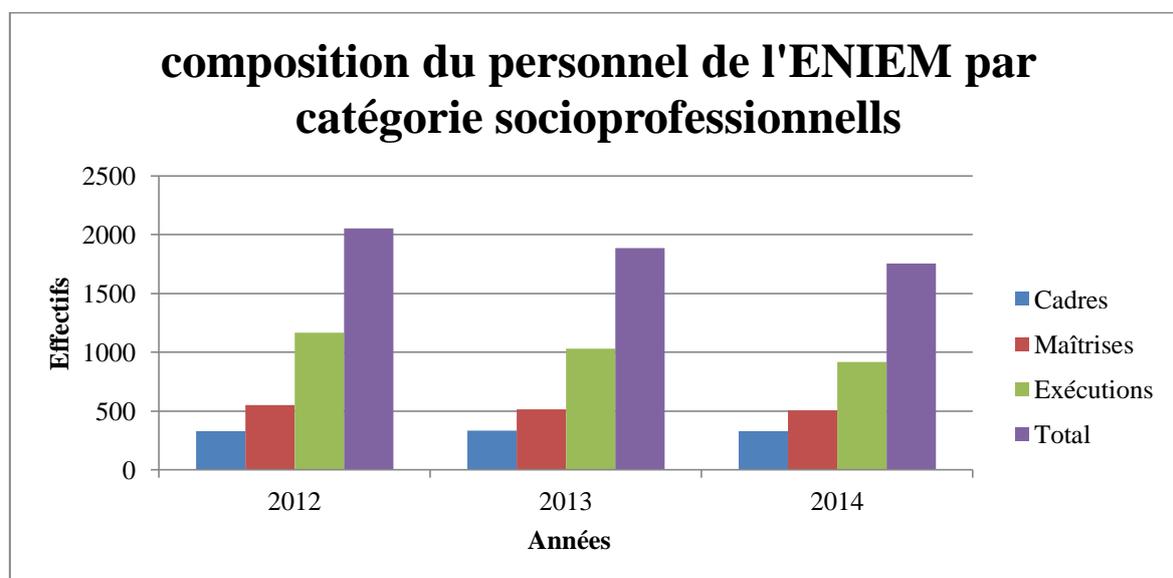
La composition du personnel de l'ENIEM selon les catégories socioprofessionnelle pour l'exercice 2012, 2013,2014 qu'on présente dans ce tableau ci- dessous :

Tableau N° 7: Composition du personnel de l'ENIEM/2012-2013-2014

U=nombre d'effectif

Catégories socioprofessionnelles	Effectifs en 2012	Effectifs en 2013	Mouvements de l'exercice 2014		Effectifs 2014
			Entrées	Sorties	
Cadres	3 331	3 335	111	338	3 331
Maîtrises	5 553	5 517	224	1 114	5 505
Exécutions	11 167	11 032	1 100	1 115	9 916
Total	22 051	11 884	1 135	2 267	11 752

Source : Rapports de gestion de l'ENIEM 2012-2013-2014.

Graphe n° 1: Composition du personnel de l'ENIEM par catégories socioprofessionnelles

Source : Elaboré à partir des données du tableau N°07.

L'effectif inscrit en 2014 s'établit à 1752 contre 1884 en 2013, soit une baisse de 132 agents et 2051 en 2012, soit une baisse de 299 agents. Cette tendance s'explique par des départs en retraite massifs (267 travailleurs contre 135 nouvelles recrues).

1.1.4. LES filiales de l'ENIEM

L'ENIEM dispose de deux filiales qui sont :

1.1.4.1. Filiale de MOUHAMADIA de la WILAYA de MASCARA

Pour celle qui produit les lampes (lampes d'éclairage domestiques, et lampes de réfrigérateurs), c'est-à-dire la filiale lampe, par abréviation "**Filamp**". Cette filiale qui est anciennement une unité de production de l'ENIEM a démarrée son activité en 1979. Elle a été

détachée de l'ENIEM et érigée en entreprise publique autonome dénommée FILAMP puis rachetée, toujours par l'ENIEM en, Janvier 1997.

1.1.4.2. Filiale de MILIANA

Elle est en charge de la fabrication des produits sanitaires (baignoire, évier de cuisine, lavabo...etc.), c'est-à-dire la filiale dénommée : Entreprise Industriel de Matériel Sanitaire, par abréviation "EIMS". Quant à la commercialisation des produits fabriqués par ses filiales, elle est assurée par elle-même, chacune pour ce qui la concerne. Elles ont également, toutes les deux l'avantage d'utiliser les points de vente de la société mère qui est l'ENIEM.

1.1.5. Organisation et organigramme de l'ENIEM

1.1.5.1. Organisation de l'ENIEM

L'entreprise ENIEM est organisée selon le schéma « staff and line », de manière à assurer seule ses activités principales, de production et de commercialisation de ses produits et ce grâce, à un réseau de distribution qu'elle a au niveau de territoire national.

On plus de ses deux filiales, l'ENIEM est composée de ses propres unités de production qui sont:

a) Unité froid

A pour objet de fabriquer et de développer les produits de froid domestique tel que :

- Réfrigérateurs petits modèles : (160L, 240L) ;
- Réfrigérateurs grands modèles : (300D, 290C, 220F, 350S, 520L SDE PB, 320L) ;
- Congélateurs : (Bahut1301, Bahut1686, FC900 224L, 520L ADE, SBS) ;
- Armoire vitrée, les comptoirs et armoires frigorifiques, les conservateurs.

b) Unité cuisson

Son rôle consiste à produire et de développer des produits de cuissons a gaz butane et naturel ainsi que tous les produits de technologie similaire :

- Cuisinière 6120, Cui6520, Cui8210, Cui Inox 6540/6535 ;
- Plaque de cuisson.

c) Unité Climatisation

Sa mission consiste à produire et développer les climatisations ainsi d'autre appareils électroménagers à savoir :

- Les split système à 7000 BTU, 9000 BTU, 12000 BTU, 18000 BTU et 24000 BTU/H ;
- Les machines à laver ;
- Les chauffes bains (à gaz butane et à gaz naturel) ;

- Les chauffes eaux (à gaz butane et à gaz naturel) ;
- Les radiateurs à gaz butane et à gaz naturel.

d) Unité de prestation de service technique

Elle est chargée de gérer, d'exploiter et d'entretenir les moyens techniques communs utilisés dans le processus de production des autres unités, ainsi que la gestion de la totalité des infrastructures communes (bâtiments, éclairage, récupération, déchets et rebuts).

Cette unité assure également la réalisation des pièces de rechanges pour la production, la conception et la fabrication d'outillage (moules, outils,...etc.).

e) Unité Commerciale

A pour objet la commercialisation de ses produits, afin de se rapprocher au maximum de clients, l'ENIEM se possède et en particulier l'unité commerciale d'un réseau de distribution couvrant pratiquement tout le territoire nationale.

En terme d'organisation l'ENIEM a opté pour la décentralisation afin d'augmenter la motivation des responsables et accroître le niveau d'atteinte de ses buts tracés. Ainsi cette dernière recense plusieurs directions correspondant aux différents centres de responsabilité et deux filiales qui sont toutes régies ensuite par une direction générale.

1.1.5.2. Organigramme général de l'ENIEM

Donc, l'organigramme de l'ENIEM se présente à deux niveaux :

1) Niveaux fonctionnel

L'ENIEM regroupe les directions centrales suivantes :

- Direction des finances et comptabilité ;
- Direction de la recherche et développement ;
- Direction de la planification stratégique et de l'organisation ;
- Direction des ressources humaines ;
- Direction de l'exploitation.

2) Niveau opérationnel

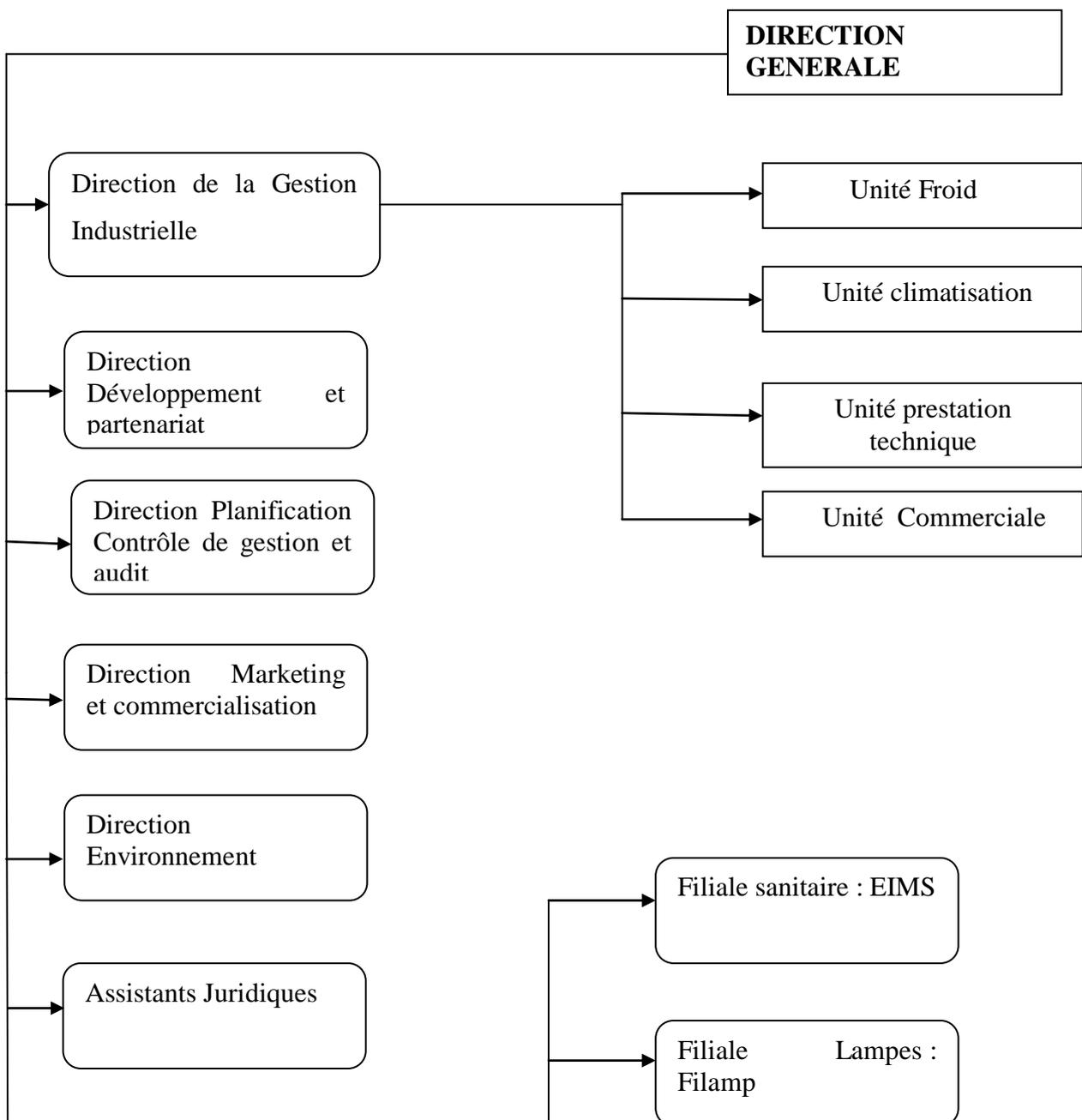
A ce niveau on distingue des unités qui sont :

- Unité froid « UF » (production) ;
- Unité cuisson « U.CUI » ;
- Unité climatisation « UCL » ;
- Unité prestation technique « UPT » (services) ;
- Unité commerciale « UC » (commercialisation) ;
- Filiale sanitaire « FS » ;

- La filiale FILAMP.

Toutes ces directions ont pour missions de s'occuper de toutes les questions qui relèvent de leurs domaines et porter une assistance aux différentes unités de production, ainsi elles sont sous l'autorité hiérarchique du président directeur général, comme le montre l'organigramme suivant :

Figure n° 2 : Organigramme de l'ENIEM



Source : « Document interne de l'ENIEM ».

1.1.6. Objectifs et position de l'ENIEM

1.1.6.1. Objectifs de l'ENIEM

L'ENIEM s'est assignée plusieurs objectifs afin d'assurer un impact plus performant au niveau de ses fonctions à savoir :

- L'amélioration de la qualité des produits ;
- L'augmentation des capacités d'études et de développement ;
- L'amélioration de la maintenance d'outils de production et d'installations ;
- La valorisation des ressources humaines ;
- La réduction des coûts et la relance d'autres sources de revenus ;
- L'augmentation du volume de production en corrélation avec les variations de la demande (marché local, externe) ;
- Le renforcement de la sécurité du patrimoine et des installations ;
- La restriction comme processus irréversible et impératif à la suite de l'entreprise ;
- Réduire les charges de structure ;
- Le placement de son produit à l'échelle internationale.⁶⁴

1.1.6.2. La position de l'ENIEM sur le marché

A) Sur le marché local

L'ENIEM à travers la bonne qualité commercialisation de ses produits, arrive à les vendre sur le marché local et extérieur.

L'Entreprise détient un pouvoir de vente de ses produits sur le marché national en possédant une clientèle très variée, actuellement l'ENIEM procède à l'ouverture de dépôt de ventes propres à elles dans plusieurs régions sur le territoire national.

Elle a implanté cinq points de vente de manière à tenir compte de la répartition géographique de la population sur les quatre régions, à savoir :

- Le centre avec deux points de vente, un à Alger un autre à Tizi-Ouzou ;
- L'est avec un point de vente à Annaba ;
- L'ouest avec un point de vente à Mouhammadia (Mascara) ;
- Le sud avec un point de vente à Laghouat.

L'ENIEM détient des parts de marché qui varient entre 60 et 65% pour les réfrigérateurs et cuisinières, 40% pour les climatiseurs et enfin 30% pour les sanitaires.

⁶⁴ Documents fournis par l'ENIEM.

B) Sur le marché extérieur

L'exportation des produits vue l'importance des devises pouvant faire face au financement des importations en matières premières qui représentent 80% de tous les achats.

L'ENIEM est la première entreprise Algérienne à être certifiée aux normes ISO 9002 en 1998 et ISO 9001 en 2003, qui ont été renouvelées en 2006 stipulant sa conformité aux normes internationales, en 2008 la norme ISO 14001.⁶⁵

Dans ce qui suit nous allons traiter les initiatives intégrées par l'ENIEM en matière de Responsabilité sociale de l'entreprise dans son activité qui se présentent en deux politiques soit la politique de management environnemental, et la politique management qualité.

1.2. Présentation de la politique environnementale et qualité de l'ENIEM

L'ENIEM est l'une des entreprises algériennes qui ont évolué dans un environnement où l'objectif financier n'a jamais été la seule priorité, mais elle a identifié tous les aspects environnementaux et sociaux liés à ses activités, et elle a aussi pris en charge tous les aspects significatifs c'est-à-dire ceux qui ont un impact significatif sur l'environnement et la société dans une politique environnementale, afin de réduire son impact sur l'environnement.

EN ce qui suit nous présentons les versions des deux normes ISO 9001 et l'ISO 14001, ISO 26000, la date de certification et l'année d'obtention :

Figure n° 3: Certification des normes ISO 9001, ISO 14001 et ISO 26000



Source : Etabli à partir des données remises par la DQE de l'ENIEM.

1.2.1. La politique environnementale de l'ENIEM

L'ENIEM s'est fixé une politique environnementale, afin de contribuer au développement durable, et de maîtriser ses impacts sur l'environnement. Pour cela elle s'est engagée dans une démarche volontaire en mettant en place un système de management environnemental selon le référentiel ISO14001.

⁶⁵ Support interne du travail ENIEM, 2005.

- **Objectifs environnementaux**

L'ENIEM avec conformité avec sa politique environnementale, elle s'est fixé les objectifs suivants :

- L'amélioration de la gestion des déchets ;
- La rationalisation de la consommation des énergies et fluides ;
- La prévention des risques de pollution ;
- La formation du personnel sur l'environnement ;
- La sensibilisation des parties intéressées.⁶⁶

1.2.2. Politique qualité

Avec l'évolution technologique et la croissance de la concurrence sur le marché de l'électroménager, l'entreprise ENIEM vise toujours à garder sa place comme l'entreprise leader de l'électroménager en Algérie, et à être concurrente et travail sur l'amélioration continue de la gamme de ses produits et services, pour satisfaire les besoins de ses clients. Pour cela l'ENIEM s'est engagée dans une démarche volontaire en mettant en place un système management qualité selon le référentiel ISO 9001.

- **Objectifs qualité**

Pour accroître la satisfaction de ses clients, la politique qualité de l'ENIEM s'est fixé les objectifs suivants :

- Développer les compétences ;
- Améliorer les produits existants ;
- Diversifier la gamme des produits ;
- Réduire les coûts de production ;
- Augmenter la production ;
- La satisfaction de ses clients ;
- Améliorer le chiffre d'affaires.⁶⁷

C'est la direction environnement et qualité au niveau de l'ENIEM qui s'occupe de toutes les tâches qui concerne la politique environnementale et qualité, elle à pour mission de :

- Mise en place des tâches environnementales sur la norme internationale ISO 9001, et la norme ISO 14001 ;
- Assure l'entretien des deux systèmes à travers des audits internes périodiques ;

⁶⁶ Politique Environnementale, ENIEM, 2015.

⁶⁷ Politique Qualité, ENIEM, 2015.

- Veille à l'amélioration continue du système management environnemental, et management qualité, par la mise en place des groupes d'amélioration qualité ;
- Définie et mis en œuvre la politique de normalisation au sein de l'entreprise ;
- Assiste les unités dans la résolution des qualités qu'elle rencontre ;
- Elle assure la coordination des activités d'animation dans le domaine de qualité et de l'environnement ;
- Elle s'assure de la conformité de la qualité sur le plan environnemental, et la communication externe, notamment lors de la réclamation lors des nuisances environnementales.⁶⁸

La protection de l'environnement et la satisfaction des besoins de ses clients ont été toujours parmi les priorités de cette entreprise depuis sa création dont elle met à sa disposition chaque année deux politiques l'une environnementale et l'autre pour le management de la qualité et elle se fixe des objectifs relatifs à ces dernières pour les atteindre. Cette section va nous servir à bien tracé le chemin à suivre dans la section prochaine dans laquelle nous allons appliquer dans un cas pratique nous connaissances théoriques qu'on a pu cerner tout au long de notre recherche documentaire que nous avons effectuée.

⁶⁸ Propos de Directeur Qualité et Environnement, 2015.

Section 02 : La RSE au niveau de l'ENIEM

L'ENIEM est parmi les entreprises stratégiques du pays sur le plan économique vu qu'elle participe à la production intérieure brute, elle a pour objectif d'avoir une place parmi les géants de l'électroménager à travers le monde pour se faire elle applique un nombre d'action qui lui permettent d'atteindre la perfection. Pour y parvenir, l'ENIEM se base sur la prévention de toute pollution, la préservation des ressources, la sensibilisation et la formation, la responsabilité et l'implication de son personnel.

2.1. L'intégration des principes RSE dans le management environnemental

2.1.1. Textes réglementaires relatifs à l'environnement

L'ENIEM applique des textes réglementaires afin de bien cerner les problèmes environnementaux, et pour faire face à ces derniers elle met tout en œuvre pour atteindre sa performance environnementale voir annexe 1.

2.1.2. Le contrat de performance environnementale

L'ENIEM a signé le contrat de performance avec le MATE en juillet 2007, et on souligne quelques engagements importants de l'entreprise envers l'environnement :

- Poursuivre les efforts de protection de l'environnement déployé depuis sa création ;
- Aviser le Ministère de l'Aménagement du Territoire et du Tourisme, de l'état d'avancement de la réalisation de ses objectifs stratégiques en matière de dépollution, et son plan d'action et l'inviter à venir constater la mise en œuvre de ses actions.
- Menez des études, investigation et actions jugées nécessaire pour réduire progressivement à des niveaux, techniquement et économiquement viables, l'impact industriel sur l'environnement en lien avec ses différentes activités ;
- Associer selon les formules à définir le Ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement aux études et actions précitées ;
- Appuyer techniquement le MATE dans l'édition du support, de communication et la réalisation de campagne d'information sensibilisation et participer au financement de ces actions ;
- Sensibilisation en permanence le personnel sur les questions environnementales et risques industriels et les impacts de différents aspects environnementaux ;
- Mettre en place un dispositif d'auto contrôle et des rejets et d'auto surveillance des équipements antipollution.

2.1.3. Les cibles environnementales

En conformité avec sa politique environnementale l'ENIEM se fixe des cibles suivantes pour l'année 2015 :

- Ratio déchets générés / production < à 0,085 ;
- Elever le niveau de tri des déchets à 80% au DGE ;
- Réduire les stocks morts de produit chimique de 2% ;
- Ratio consommation d'eau /production < à 26 M³/ Tonne ;
- Ratio consommation d'énergie électrique/ production < à 600 KWh/ Tonne ;
- Ratio consommation de gaz / production < à 1,90 Kth /Tonne ;
- Mesurer les rejets atmosphériques conformément à la réglementation ;
- Former 220 agents sur l'environnement ;
- Continuer la sensibilisation des fournisseurs, agents agréés et les sous-traitants sur l'environnement.

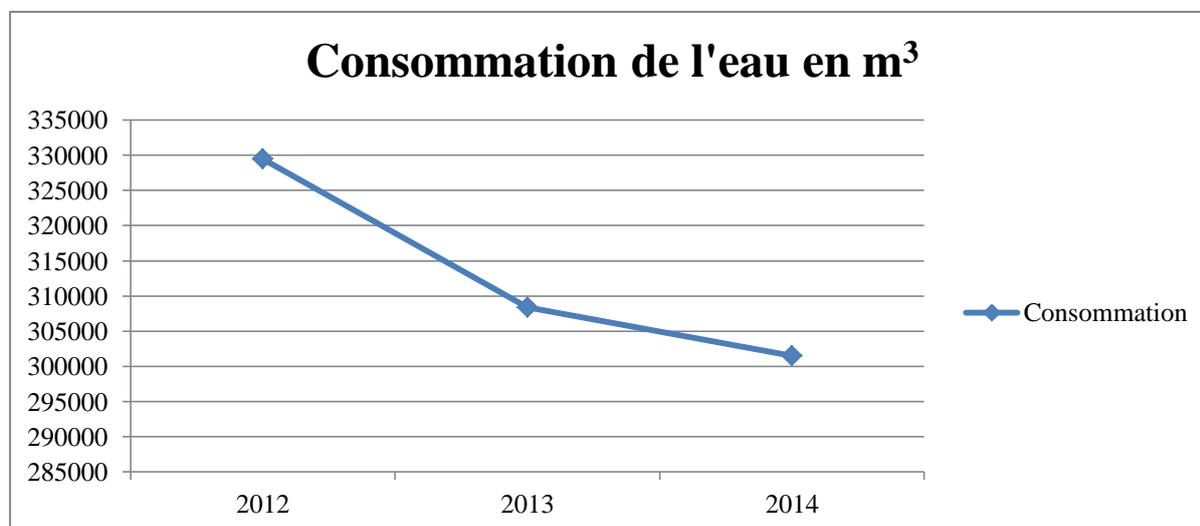
2.1.4. L'implication de l'ENIEM dans la RSE, résultats et discussions

Tableau N° 8: Evolution des consommations de l'eau, électricité et gaz par année

Année	2012	2013	2014
Consommation de l'eau en m ³	329 475	308 409	301 513
Consommation de l'électricité en Kw/h	9 296 900	8 096 034	7 479 900
Consommation de gaz en Kw/h	23 970 350	23 881 000	22 871 535

Source : Réalisé à partir des données remises par la DQE de l'ENIEM.

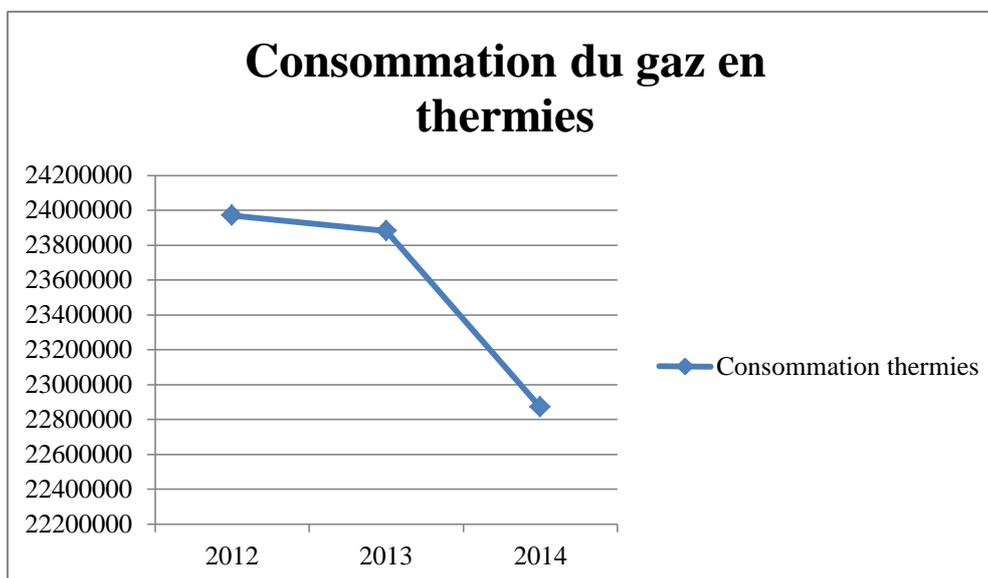
Graphe n° 2: Evolution des consommations de l'eau



Source : Etabli à partir des données du tableau N°08.

De 2012 à 2013 l'ENIEM a considérablement réduit sa consommation eau de 329475m³ à 308 409 m³, soit une réduction de 21 066m³. Cette baisse s'explique par la réparation des fuites d'eau des sanitaires et la réduction des pressions à 1,5 Bar la nuit et 2,5 Bar le jour ; et la volonté de se conformer à la réglementation 14001 en terme de réduction de consommation des ressources naturelles. Cela se justifié par les efforts fournis pendant les années précédentes.

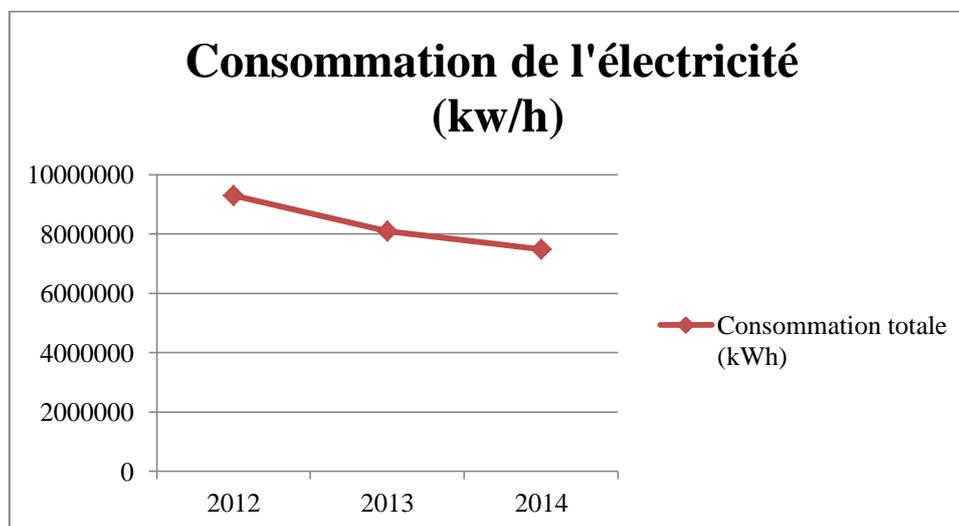
Graphe n° 3: Evolution de consommation du gaz



Source : Etabli à partir des données du tableau n°08.

Dans le graphe on constate que la consommation en gaz à diminué de 89 350 Th l'année 2013 par rapport à l'année 2012 et de 1 009 465 de l'année 2014 par rapport à l'année 2013.

Graphe n° 4 : Evolution de consommation d'électricité



Source : Etabli à partir des données du tableau N°08.

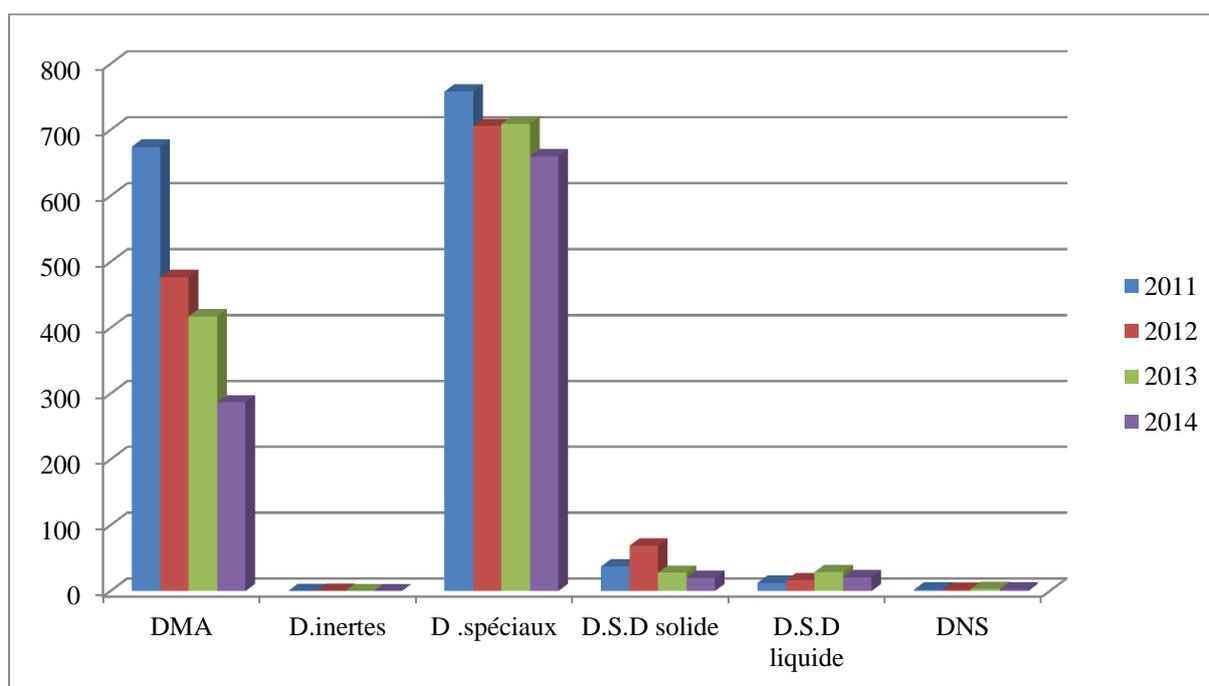
Dans le graphe N°04 qui nous montre l'évolution de la consommation d'électricité pendant les trois années, nous enregistrons une baisse de la consommation d'électricité en 2013 par rapport à 2012 de 1 200 866 Kw/h et de 616 134 Kw/h de l'année 2014 par rapport à l'année 2013.

Tableau N° 9: Evolution des déchets en tonne

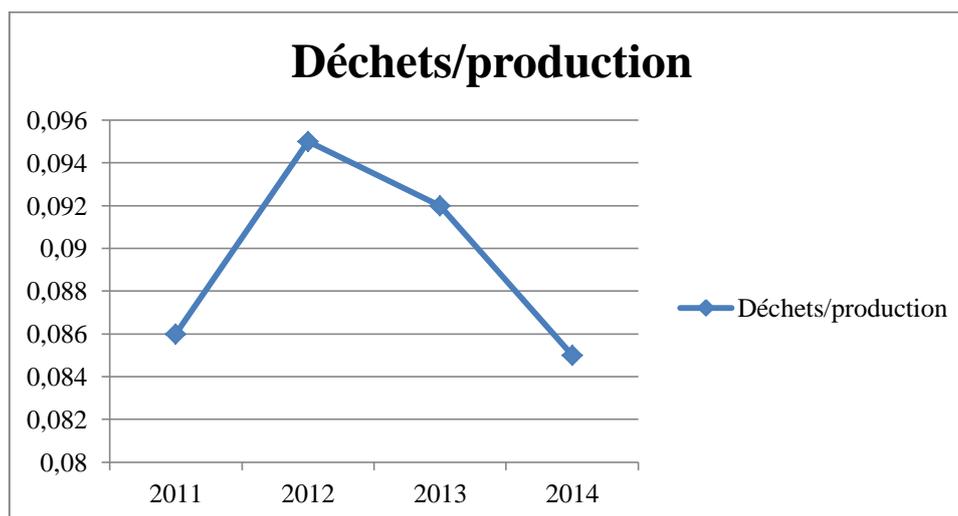
Année	2011	2012	2013	2014
DMA	674 ,578	477	417,64	287
D. inertes	0,15	00,3	00	00
D .spéciaux	758,29	706	709,293	660
D.S.D solide	37 ,489	669	227,974	220
D.S.D liquide	12,716	116,5	229,03	221
DNS	2,602	22	3,403	2,45
Total	1 485,83	1 270,80	1 161,21	990,45
Production	17 249	13 372,00	112 670,00	11 600,00
Déchets/production	00,086	0,095	0,092	0,085

Source : Réalisé par nos soins à partir des données remises par l'ENIEM, 2015.

Graph n° 5: Evolution des déchets par année



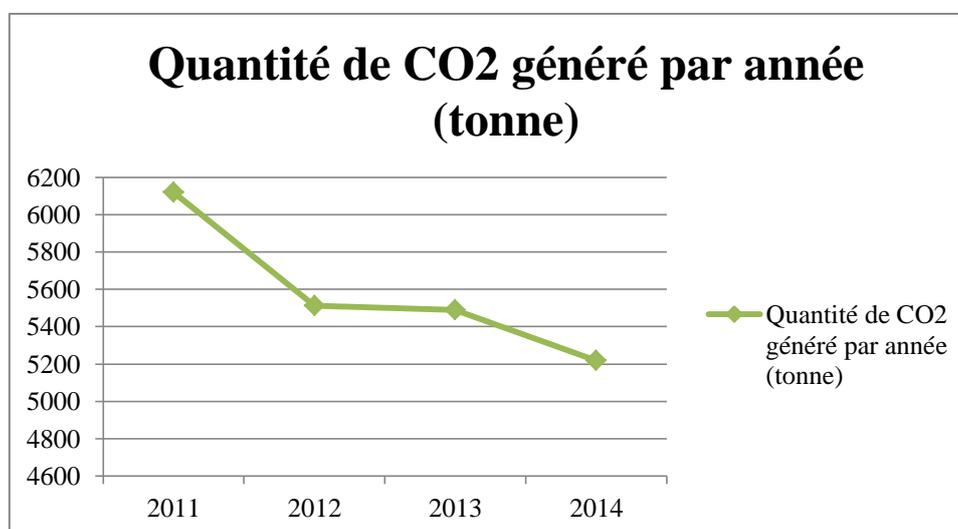
Source : Etabli à partir des données du tableau N°09.

Graphe n° 6: Evolution des déchets/ production

Source : établi à partir des données du tableau N°09.

Les deux graphes nous montrent l'effort de l'entreprise ENIEM dans la réduction des déchets, nous remarquons que la quantité des déchets assimilés (DMA) a diminué considérablement pendant la période allant de 2011 à 2014, une diminution plus de 50%.

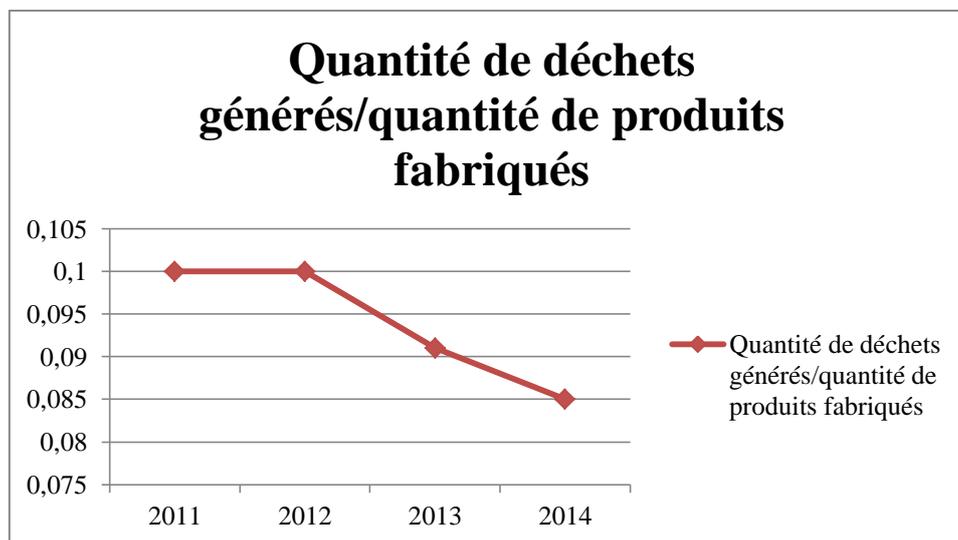
Donc l'entreprise ENIEM fournis de gros efforts pour les autres types de déchets, car nous remarquons que l'ENIEM génère moins de déchets d'une année à une autre. L'entreprise consacre **500 000 000DA** chaque année pour l'élimination des déchets et **100 000 000DA** pour passer de l'émaillage liquide à l'émaillage en poudre. Donc on remarque que l'entreprise participe à la préservation de l'environnement.

Graphe n° 7: Evolution de la quantité de CO₂ par année

Source : Réalisé par nos soins à partir des données remises par la DQE de l'ENIEM.

Dans le graphe N°07 nous remarquons que la quantité de CO₂ diminue de l'année 2011 jusqu'à l'année 2014 proportionnelle à la consommation en gaz naturel, tant que il ya une consommation de gaz tant qu'il ya une émission de CO₂, d'après le graphique ci-dessus nous constatons que l'ENEM réduit son émission de CO₂, donc elle participe à la préservation de l'environnement et les ressources naturelles.

Graphe n° 8: Evolution de la quantité des déchets générés/quantité de produits fabriqués



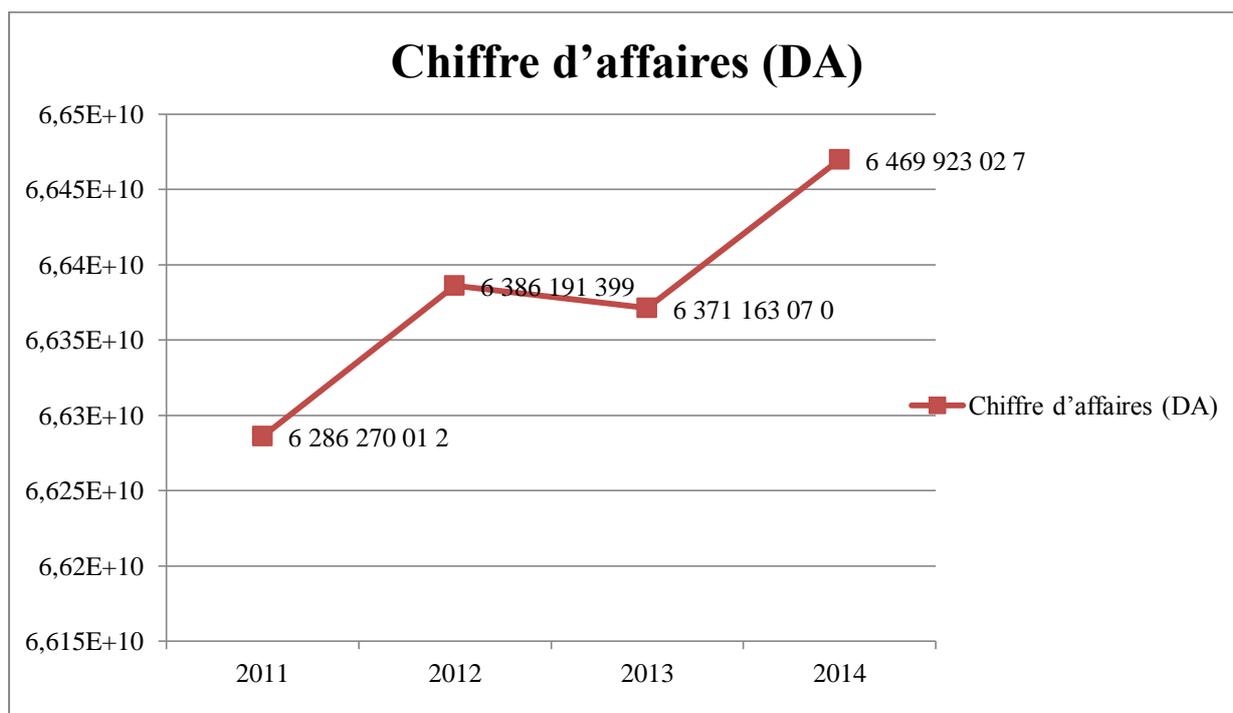
Source : réalisé à partir du tableau précédent.

A partir des données du tableau représenté dans le graphe en haut nous observons qu'il ya une réduction des déchets de 170 ,48 Tonnes en 2014, il nous montre aussi que l'ENIEM fait de gros efforts pendant la période allant de 2011 à 2014 pour diminuer les quantités des déchets générés/quantités de produits fabriqués.

Tableau N° 10: Evolution du chiffre d'affaires en DA de 2011 à 2014

Année	2011	2012	2013	2014
Chiffre d'affaires En (DA)	6 286 270 012,173	6 386 191 399,3176	6 371 163 069,5349	6 469 923 026,9583

Source : Données remise par l'ENIEM.

Graphe n° 9: Evolution de chiffre d'affaires en DA

Source : réalisé à partir du tableau précédent.

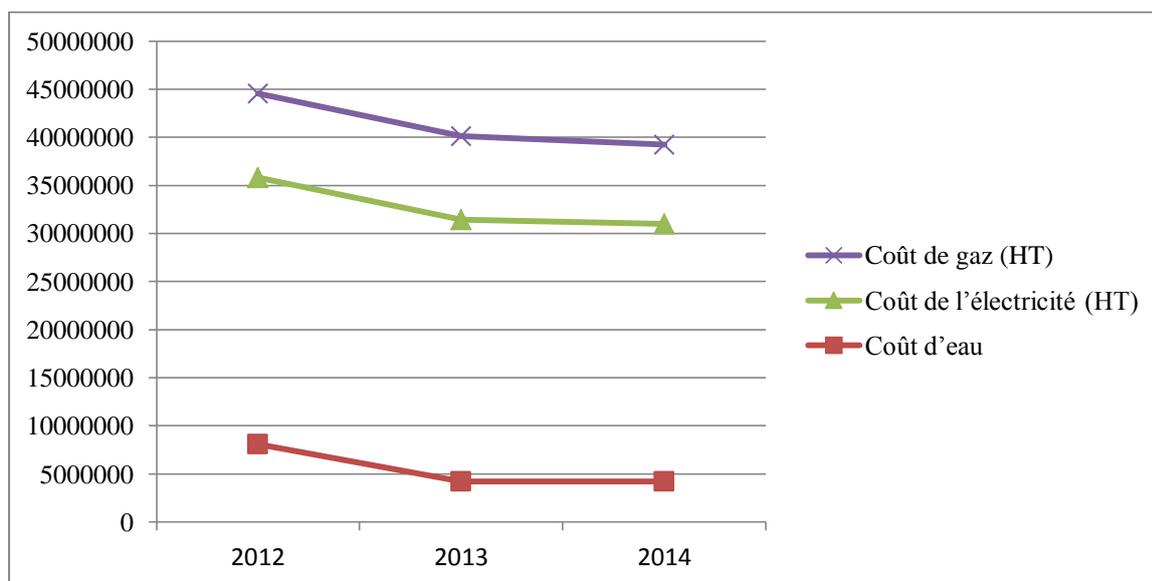
Nous remarquons que l'ENIEM réalise une augmentation de son chiffre d'affaires, mais qui n'est pas très importante durant les années récentes, due un ralentissement au niveau d'activité, le lancement d'un investissement dans le cadre d'amélioration de qualité de ses produits, mais surtout à la forte concurrence notamment le produit froid.

Et dans ce qui suit nous exposons l'impact de la réduction des coûts sur le chiffre d'affaires de l'entreprise ENIEM.

Tableau N° 11: Evolution des coûts de l'eau, électricité et le gaz par année en DA

Année	2012	2013	2014
Coût de l'eau	8 063 700,00	4 211 000,00	4 211 000,00
Coût de l'électricité (HT)	27 771 666,99	27 227 043,08	26 761 900,96
Coût du gaz (HT)	8 736 900,00	8 692 000,00	8 258 684,34

Source : Elaboré à partir des données remise par la DQE de l'ENIEM, 2015.

Graphe n° 10: Evolution des coûts de l'eau, électricité et le gaz en DA

Source : Etabli à partir des données du tableau N°11.

En ce qui concerne les coûts relatifs à la consommation d'eau, l'électricité et le gaz ; nous constatons que les coûts sont en diminution : par rapport à l'eau on ressort une différence de 3 852 700 DA de l'année 2012 à l'année 2013 et une stagnation de coût pour l'année qui suit (2014) donc une baisse de coût dans la facture de l'eau, et un gain de 3 852 700 DA.

Par rapport à l'électricité l'entreprise ENIEM a diminué sa consommation, comme nous l'avons constaté au par avant dans le graphe N°10, donc nous enregistrons une baisse de coût avec 544 623,91 DA de l'année 2012 à l'année 2013, et aussi une baisse de 465 142,07 DA de l'année 2013 à l'année 2014. Et enfin, par rapport au gaz on constate que les coûts de ce dernier ont baissé, de 44 900,00 DA de l'année 2012 à l'année 2013, et de 7 866 131,66 DA de l'année 2013 à l'année 2014, ce qui est due à la baisse de consommation du gaz.

2.2. L'intégration des principes de la RSE dans la gestion des ressources humaines

Les politiques de la RSE suivies ou bien appliquées par l'ENIEM dans la Gestion des Ressources Humaines :

2.2.1. Le recrutement

Le recrutement a toujours été une stratégie pour une entreprise, c'est un investissement à long terme qui consiste à acquérir de nouvelles connaissances, pour fournir le personnel nécessaire et compétent afin d'accroître et de soutenir le développement de l'entreprise. Le recrutement au niveau de l'ENIEM est annuel, pour ce faire cette dernière a plusieurs modes de recrutement :

- Le contrat d'insertion professionnelle (CIP), qui concerne les employés sans diplôme ;

- Contrat d'aide à l'Insertion professionnelle (DAIP), mis en place en 2008, c'est une sorte de compromis entre l'ENIEM et l'ANEM dont le but est de lutter contre le chômage ;
- Contrat de formation d'insertion (CFI) : c'est un contrat consacré au non diplômé et qui suivi une formation ;
- Contrat d'insertion des diplômés (CID) : un contrat qui concerne les diplômés et les techniciens supérieurs ;
- Contrat à durée déterminée (CDD), après deux ans le CDI se transforme en CDD, cela pour permettre à l'employé de devenir officiellement membre de l'organisme ;
- Le contrat à durée indéterminée (CDI), c'est le but de la performance des employés qui peut le déterminer.⁶⁹

Afin de se doter de personnel dont elle a besoin, l'ENIEM se base dans son activité de recrutement sur une manière de tisser des liens avec l'intégration des valeurs.

2.2.2. La rémunération

En contre partie du travail physique ou morale fournit par un employé, l'employeur s'engage à verser une rémunération au salarié, cette relation de travail semble très importante et peut contribuer à la performance de l'entreprise en encourageant les travailleurs et les fidélisé.

Au niveau de l'entreprise ENIEM, le versement des salaires mensuel se fait sur la base de poste occupé, sans discrimination chaque poste se compose d'une appellation, un grade, une grille de salaire qui change contrairement au salaire de base qui ne change pas, composée de primes et indemnités, ainsi qu'une fiche technique d'emplois qui contient les taches à exécuter, exigences du compte, grade et prime.

La fiche de paie est faite par un gestionnaire sur la base d'une décision de recrutement et un contrat de recrutement.

La rémunération salariale se compose de deux catégories qui sont : la rémunération salariale et la rémunération non salariale qui consiste en salaire de base et du nombre d'année de travail les primes, qui se défissent selon des échelons qui sont déterminés à partir du nombre d'années de travail.

Au niveau de l'ENIEM les salaires sont distribués selon les différentes catégories qui existent au sein de l'entreprise, ils passent d'un échelon à un autre plus élevé tous les deux ans.

Dans ce qui suit on va exposer les différentes primes et indemnités :

⁶⁹ Document interne, ENIEM, 2015.

- Prime de rendement individuel (PRI) concerne tous les travailleurs, elle est basée sur deux critères : l'assiduité et la qualité de travail, calculé à partir de salaire de base (20%) ;
- Prime de rendement collectif (PRC), calculée sur le taux de production (100% de production voulue-20% du salaire de base) ;
- Prime de responsabilité (fixe) pour les chefs d'équipes ;
- Prime de panier, 350DA le panier (journée) ;
- Prime de transport, qui se calcul selon le nombre de kilomètres, mais ne dépassant pas les 60 km (1,25DA/KM) ;
- Prime de salaire unique à 2000DA (partenaire qui ne travail pas) ;
- Prime de scolarité (à partir de 6ans) à 1200DA ;
- Indemnité de frais de formation destinée aux formateurs internes, selon le groupe sociaux professionnels à 200DA pour la formation des cadres, et 150 DA pour celle des salariés simples ;
- Indemnité de frais de formation pour les cadres calculé sur 40% de salaire de base (à base de 8 critères) ;
- Indemnité de nuisance, selon la pénibilité du poste occupée (le maximum est de 25% du salaire de base)⁷⁰ ;
- Les heures supplémentaires, travail de nuit et jours fériés ;
- Pour contribuer à la réduction du chômage, l'ENIEM encourage les départs en retraite prématurés avec une prime accordée à ces derniers, ce qui permet le recrutement des jeunes.

Nous constatons que l'ENIEM est une entreprise socialement responsable, dont elle intègre le principe « à travail égale salaire égale »⁷¹, cela représente un comportement éthique qui réfute la discrimination entre les salariés de cette entreprise.

2.2.3. La formation

Afin d'améliorer et d'une façon continue les compétences du personnel de l'entreprise, la norme ISO 9001 exige à celle-ci d'intégrer la politique de formation qui représente une composante importante de la GRH.

Au niveau de l'entreprise ENIEM 2% de la masse salariale sont consacrés pour la politique de formation, parmi ses types on trouve :

- Séminaire : est une formation de 3 à 5 jours que ça soit en interne ou en externe ;

⁷⁰ Support de travail, ENIEM, 2015.

⁷¹ IGALENS R, ROGER A, « Master ressources humaines », éd. ESKA, Paris, 2007.

- Formation sur le Tas (poste, assistée par un ancien) de 4 à 6 mois ;
- Formation en longue durée alternée destinée aux cadres ;
- Sensibilisation nouvelles recrues envers l'environnement d'une façon régulière ;
- Formation offertes pour harmoniser son personnel aux nouveaux équipements acquis dans le cadre de la protection de l'environnement.

Pour la réalisation d'une formation l'ENIEM détient d'un processus de formation suivant :

Comme première étape la détection de divers besoins en formation par toutes les structures de l'entreprise, et les analyser afin de les classer par prioritaires, après avoir transformé ces besoins de formation en actions de formation en prépare pour chacune d'elle un cahier de charge, et enfin consulter L'offre interne en faisant appel à un employé compétent et capable d'effectuer cette formation, ou bien choisir un organisme externe spécialisé dans ce domaine de formation et faire une évaluation et enfin définir le meilleur offreur d'opportunité en matière de coûts et signer avec une convention.

La deuxième étape consiste à convoquer la personne qui doit assurer la formation et aussi la personne qui va bénéficier de cette dernière, le dernier jour de la formation on évalue la qualité de l documentation du formateur.

La dernière étape consiste à évaluer du formateur et de la formation et les différentes périodes selon les différentes formations, ainsi d'une évaluation de l'efficacité de la formation et le nombre d'agents formés.⁷²

2.2.3.1 L'implication de l'ENIEM dans la RSE, résultats et discussions

Nous représenterons ici le nombre d'agents formés et le coût consacré pour la réalisation :

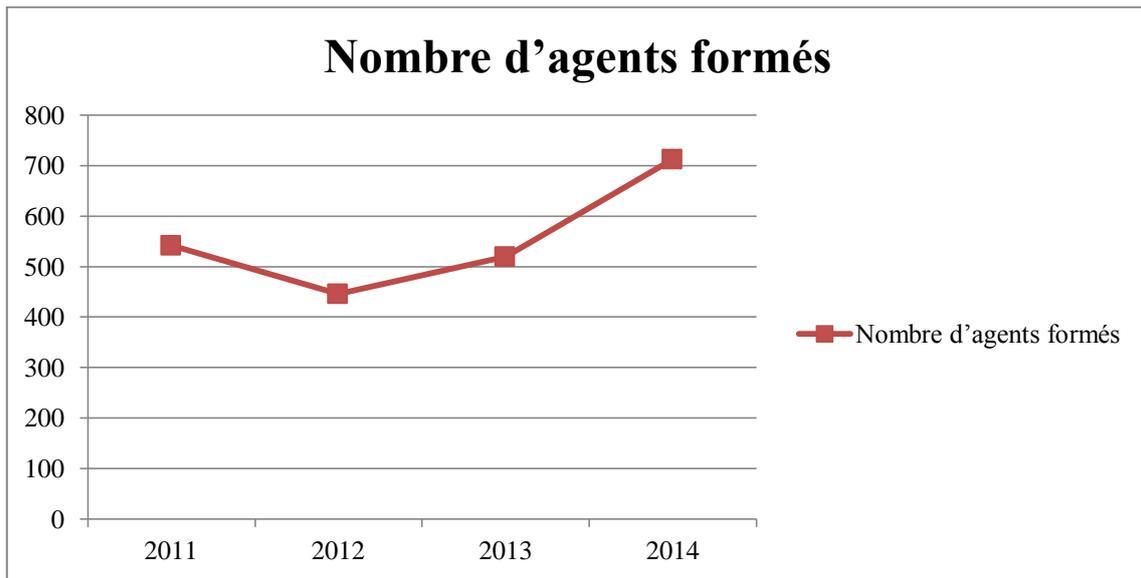
Tableau N° 12 : Evolution des coûts de formation

Année	2011	2012	2013	2014
Nombre d'agent formés	542	446	520	713
Coûts de formation	4 900 000	5 760 000	6 900 000	8 910 000

Source : données remises par l'ENIEM.

⁷² Informations émises par l'organisme de l'ENIEM.

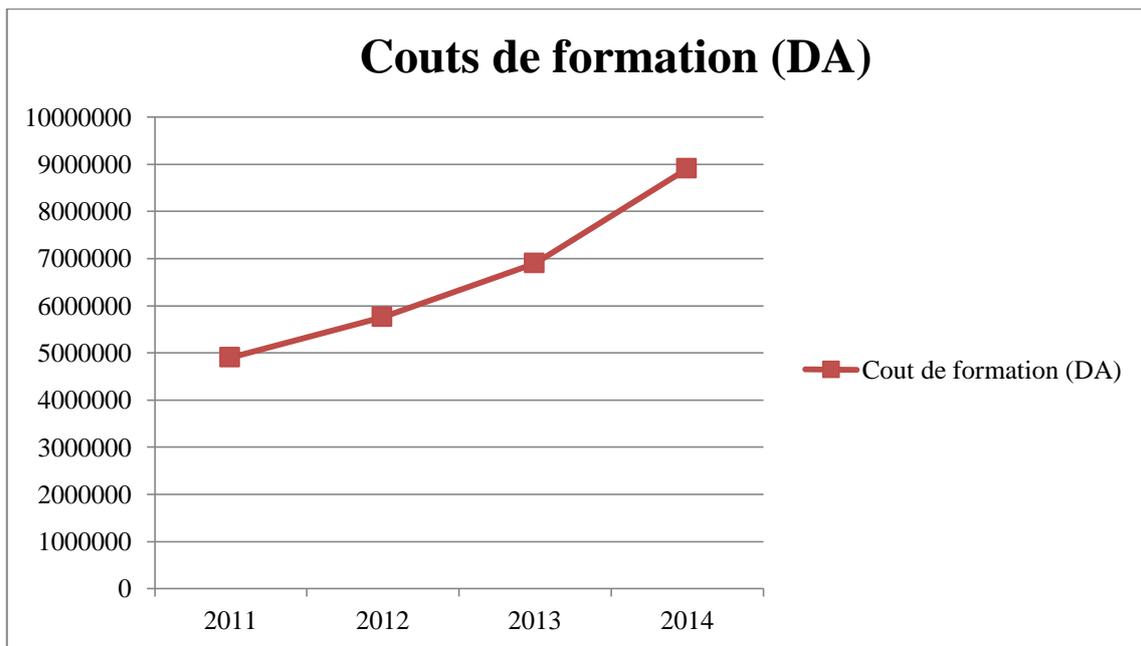
Graphe n° 11: Evolution de nombre d'agent formés



Source : Etabli à partir des données du tableau N°11.

Nous remarquons que le nombre d'agents formés au niveau de l'entreprise ENIEM augmente de plus en plus.

Graphe n° 12: Evolution de coûts de formation



Source : Etabli à partir des données du tableau N°08.

Nous remarquons que les coûts de formation augmentent de plus en plus vu que le nombre d'agents formés augmentent.

2.2.4. Hygiène

La norme internationale du management de l'environnement exige à l'entreprise de réduire son impact sur l'environnement (interne ou externe), de ce fait l'ENIEM se préoccupe de l'hygiène et lui donne une très grande importance afin de protéger la santé de ses employés et celle des citoyens. Et aussi elle applique « la loi n°88-07 du 26 Janvier 1988 portant relatives à l'hygiène et à la sécurité aussi la médecine du travail ». ⁷³

2.2.5. Sécurité

Afin de protéger ses employés ou bien ses salariés à l'abri des risques et de dangers causés par les outils et les équipements, des produits utilisés dans le processus de production, L'ENIEM a mis à sa dispositions des moyens pour l'intervention dont on trouve les textes légaux applicables suivants :

- Décret exécutif n°01-342 du 28 Octobre 2001 : Prescription particulière et de sécurité des travailleurs contre les risques électriques au sein des organismes employeurs ;
- Décret exécutif n°09-335 du 20 Octobre 2009 : Fixant les modalités et mise en œuvre des plans interne d'intervention par les exploitants des installations industrielles.

En cas d'accident il faut faire une déclaration d'accident du travail destinée à la caisse sociale, et une assurance de prévention et une attestation de travail et de salaire sont fournies ainsi qu'un certificat médical initial ou de prolongation. On remarque que l'ENIEM prend en compte la sécurité de ses employés avant, pendant et après l'accident.

D'après les remarques et les observations, nous constatons que le financement de la RSE au niveau de l'ENIEM a un impact sur les coûts de cette dernière, dont elle engendre des coûts supplémentaires relatifs à la politique de la formation, mais n'a pas un impact direct et important sur le chiffre d'affaires puisque il est lié directement aux ventes et à la production.

Nous remarquons que l'ENIEM contribue à la diminution des consommations des énergies naturelles, ce qui rentre dans la protection des ressources naturelles, ce qui est considéré comme une baisse des coûts dans les factures de l'eau, d'électricité et le gaz, ce qui est engendre une augmentation dans le chiffre d'affaires.

Nous enregistrons que l'ENIEM est parmi les entreprises algériennes qui ont une politique de préservation de l'environnement et de la contribution au développement durable, puisqu'elle diminue ses consommations d'énergies tel que l'électricité le gaz, de l'eau et aussi la réduction des déchets relatifs à la production comme les montre les graphes ci-dessus.

⁷³ Le code de travail Algérien, Alger, 2010, p.72.

Conclusion du chapitre III

En guise de conclusion pour ce chapitre, nous pouvons dire que l'environnement écologique est une ancienne préoccupation de l'ENIEM qui remonte aux années 90. Depuis, la structure environnement a évolué d'une manière remarquable jusqu'à devenir une direction rattachée directement au directeur général. Aussi, en matière de stratégie, l'environnement joue un rôle prépondérant pour l'ENIEM.

En ce qui concerne la qualité l'entreprise ENIEM est en concurrence avec d'autres entreprises qui sont sur le marché, donc elle applique une politique qualité pour avoir des produits de bonne qualité, et parmi les objectifs principaux de l'entreprise c'est de satisfaire les besoins des consommateurs pour les inciter à acheter le produit de l'entreprise ce qui engendre l'augmentation des ventes.

Et aussi l'ENIEM met en place une politique environnementale qui s'inscrit dans le développement durable en intégrant un management proactif dans le domaine de la protection de l'environnement. Pour cela, l'ENIEM a décidé de s'engager dans une démarche volontaire d'amélioration continue en mettant en place un système de management environnemental selon le référentiel ISO 14001. Et que la direction générale met à sa disposition les moyens nécessaires à la réussite de ce projet.

Conclusion générale

Depuis sa naissance, l'entreprise a pour objet la production des biens et services, et de commercialisation afin de réaliser son objectif principal qui est la maximisation de sa rentabilité financière, en exploitant les ressources naturelles ainsi que le capital humain. Les finalités des activités économiques de l'entreprise ont des impacts négatifs sur la planète et l'être humain, les risques engendrés sont très inquiétants et représentent la principale cause de la dégradation de l'environnement naturel à titre d'exemple (la pollution, le réchauffement climatique, la sécheresse, la désertification, le déboisement, ...etc.), et sur la santé et la sécurité de ses salariés et sur les citoyens.

Avec l'apparition de nouveaux mécanismes du marché, la mondialisation, la croissance économique,...etc., l'entreprise se trouve dans une situation qui lui exige d'assumer une double responsabilité ; la première consiste à assurer sa rentabilité avec le développement et l'amélioration de son activité, ses compétences, et aussi dans le but d'être concurrente sur le marché que ça soit au niveau national ou international, garder une place importante et une bonne image ; la deuxième consiste à prendre en considération les préoccupations sociales et environnementales afin d'assumer les impacts négatifs et les préjudices de ses activités sur l'environnement et la société, et de contribuer à la préservation du capital humain et du capital naturel.

Cette nouvelle préoccupation de l'entreprise vis-à-vis de la société et de l'entreprise est dénommée la Responsabilité Sociale de l'Entreprise qui consiste à prendre en considération le coté social et environnemental dans la prise de décision et dans son activité économique, pour réduire leurs nuisance et leurs impacts négatifs sur ces derniers et pour contribuer au bien-être social.

La RSE est un facteur majeur de Développement Durable, ce dernier vise à la conservation de la nature et d'exercer l'activité économique afin de satisfaire les besoins de la société d'une façon à utiliser les ressources naturelles rationnellement et sans négliger les capacités des générations futures à répondre à leurs besoins, la RSE vient pour inciter l'entreprise à contribuer au Développement durable puisqu' elle est le premier causant des problèmes environnementaux.

Pour ce qui concerne le coté social, la RSE recommande à l'entreprise de se doter d'un comportement éthique et socialement responsable, de respecter les droits de l'homme, d'appliquer les normes internationales du comportement, d'appliquer les lois et réglementent liés à cette perspective, de prendre en considérations les attentes et objectifs de ses parties prenantes et appliquer ses principes, dans la Gestion des Ressources Humaines dans les différentes thématiques de cette dernière, que ça soit dans la politique de recrutement, de

rémunération, du dialogues et avantages sociaux, de la formation, la sécurité, l'hygiène, et la santé au travail, le traitement avec justice de son personnel permis à l'entreprise de motiver, fidéliser et de développer le capital humain nécessaire à un bon fonctionnement de son activité.

L'Algérie a intégré la nouvelle forme de responsabilité de l'entreprise par, la mise en place de lois et règlements, il a aussi ratifié les conventions fondamentales internationales relatives à l'environnement, développement durable et droits de l'homme...etc. Pour veiller à l'application de ces initiatives relatives aux enjeux de la RSE, l'Algérie a mis a sa disposition plusieurs organismes qui collaborent sur la sensibilisation de l'entreprise algérienne sur les avantages que la RSE peut lui apporter pour elle, pour la société dont elle opère et de lui permis de d'être en contact avec différentes entreprise privées ou publiques pour s'échanger de l'expérience en matière de RSE et de meilleurs pratique de gouvernance de l'entreprise.

L'Algérie a aussi certifié la norme ISO 26000 relative aux lignes directrices de la responsabilité sociale de l'entreprise. Afin de faire rapprocher les entreprises algériennes de cette nouvelle démarche et pour suivre les guides et conseils que cette norme offre a ces dernières.

L'entreprise ENIEM nous a permis d'appliquer nous connaissances théoriques qu'on a retenus à partir de notre étude théorique et de mieux cerner la RSE au cœur d'une entreprise. Nous avons essayé de donner réponse à notre question qui s'intéresse à voir si les charges supportées par une entreprise afin d'assumer ses responsabilités sociales participent à la diminution des coûts globaux et à la création de valeur ajoutée, en faisant une présentation de différentes pratiques de l'entreprise ENIEM en matière de la RSE.

Nous avons constaté que l'entreprise ENIEM malgré qu'elle n'a pas encore ratifié l'ISO 26000, mais elle est parmi les première entreprise à l'échelle nationale qui a des initiatives pour participer à la protection de l'environnement avec sa politique environnementale selon le référentiel international 14001, et aussi sa politique qualité qui vise à satisfaire les besoins de ses clients avec l'amélioration de la qualité selon le référentiel international 9001, de ses produits et de ses services mais d'une façon de ne pas influencer l'environnement et ses salariés. Cet effort fourni par l'entreprise contribue donc nécessairement à minimiser les effets externes négatifs sur son environnement, au sens large du terme, ce qui valide notre troisième hypothèse.

D'après les résultats que nous avons obtenus, l'introduction de la RSE au niveau de l'entreprise ENIEM a un impact sur les coûts de l'entreprise car, d'un côté, elle lui engendre

des coûts supplémentaires notamment les dépenses relatives à la politique de formation. Mais, d'un autre, elle contribue à une diminution plus importante des coûts de consommation des énergies notamment d'électricité, de gaz et d'eau. Ce qui nous emmène à valider l'hypothèse que la RSE permet de réduire les charges de l'entreprise. Cependant nous ne pouvant avancer la validation de l'hypothèse supposant l'impact positive sur les résultats et celle de la compétitivité vu que l'impact sur les résultats finaux de l'entreprise ENIEM n'est pas très important et qu'ils sont relatifs directement à la production et les ventes, donc nous ne pouvons pas vérifier l'impact directe sur les résultats finaux à court terme de l'ENIEM mais plutôt à long terme.

A terme de notre travail, nous pouvons proposer quelques perspectives qui sont comme suit : L'ENIEM doit certifier la norme ISO 26000 relative à la pratique la RSE puisqu'elle va bénéficier de ses guides et orientations pour une bonne pratique en matière de RSE et de gouvernance de l'entreprise, aussi de se concentrer plus sur le volet social et sur les préoccupations de ses salariés, qui jusque-là n'ont pas pris de place importante étant limité uniquement à un effort de formation.

Bibliographie

1) Ouvrages

1. Anne D, Frédérique P, « La gestion des ressources humaine », éd. La découverte, Paris, 2005.
2. BOUDJEMA R, « Violence du capitalisme : développement durable et responsabilité sociale de l'entreprise », ACLCOM Edition, Algérie. 2009.
3. CAPRON M, QUAIREL-LANOIZELEE F, « La responsabilité sociale d'entreprise », éd. La Découverte, France, 2013.
4. Emmanuelle R, « le développement durable au cœur de l'entreprise », édition Dunod, Paris, 2006.
5. IGALENS R, ROGER A, « Master ressources humaines », éd.ESKA, Paris, 2007.
6. ISO 26000, « Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale », Première édition ,2010-11-01.
7. GOND J.P et IGALENS J, «La responsabilité sociale de l'entreprise », éd.Dunod, 3^{ème} éd, 2012.
8. LEPINEUX F, ROSE J-J, BONNANI C, HUDSON S, « La Responsabilité Sociale de l'Entreprise », éd.Dunod, 2010.
9. LE ROY F, MACHEESNAY M, « La responsabilité sociale de l'entreprise », éd.EMS, France, 2005.
10. NOYA A, CLARENCE E, « POUR une Economie sociale », éd.Economica, France, 2009.

2) Mémoires

1. EKEMBE C, mémoire de fin d'étude «la responsabilité sociale de l'entreprise » Université Kinshasa, disponible sur le site www.memoireonline.com.ISUMO, consulté le 13/06/2015.
2. HADJ SLIMANE-KHEROUA H et AYAD SIDI M, mémoire de fin d'étude, «La Réalité de la Responsabilité sociale de l'entreprise(RSE) en Algérie : cas de NCA ROUIBA », Université Abou Bakr Belkaid- Tlemcen –Algérie.
3. HAMIDI Y, KHELFAOUI M, «La perception de la RSE chez les dirigeants d'entreprises(PME) algériennes : Quelle formes de RSE implicite ou l'explicite ? », Université de Médéa, Université khemis-Milinia, Algérie, fichier PDF.
4. Marie –Morand M, mémoire de fin d'étude, « La RSE, un concept qui s'adapte aux contextes sociaux, économiques et culturels », Université des sciences politiques, Paris, 2013. Disponible sur le site www.memoireonline.

5. RODIE I, mémoire pour l'obtention du diplôme d'études d'approfondies en études européennes, « Responsabilité Sociale des Entreprises –le développement d'un cadre européen », Genève, Avril 2007.
6. Brodhag C, mémoire de fin d'étude, « Mise en œuvre des lignes directrices ISO 26000 : processus de négociation et le contenu », Ecole des Mines de Saint-Etienne (France), disponible sur le site : <http://www.mediaterre.org>.

3) Revues

1. ROLAND P, « Quelques réflexions sur le management responsable, le développement durable et la RSE », la Revue des sciences de gestion, « Direction et gestion », n°211-212-R.S.E.

4) Sites Internet

1. www.assisstancedescolaire.com.
2. <http://www.cntppdz.com>.
3. www.djazairess.com
4. www.eeas.europa.eu.
5. <http://faolex.fao.org>.
6. www.Fgm.edu.lb/pdf/a112011.pdf.
7. Fr.Slideshare.net
8. www.ianor.dz
9. www.ilo.org
10. <http://www.iso.org/iso/fr/discovering-iso26000.pdf>.
11. <http://www.iso.org/iso/fr/iso-26000-project-overview.pdf>.
12. <http://www.mddelcc>.
13. www.mdipi.gouv.dz.
14. www.monunv-montp2.
15. www.oecd.org/fr/lesessentiels/41903232.
16. <http://onedd.org/entreprise/presentation>.
17. <https://portail.cder.dz>.
18. www.rafeevalgerie.kazeo.com
19. www.rse-algerie.com
20. <http://rse-pro.com>.

21. [www.siteresources.worldbank.un.org](http://www.siteresources.worldbank.org)
22. www.sqs.ch-bausteine.net.
23. www.sequovia.com le développement-durable-un-atout-pour votre entreprise.
24. www.sonatrach.com
25. www.sustaibledevelopment.un.org
26. <https://treaties.un.org>
27. www.undp.org

5) Divers

1. Cours de Gestion de l'Entreprise, Département des Sciences Commerciales, UMMTO, 2011/2012.

Annexes

Annexe n°1 : Textes réglementaires relatifs à l'environnement :

Texte légal	objet	contenu
<p>Décret exécutif N°10-26 Du 12 janvier 2010</p>	<p>Fixant les méthodes et les produits chimiques utilisés pour le traitement et la correction des eaux de consommation humaines.</p>	<p>-Méthodes de traitement des eaux de consommation humaine</p> <p>-Méthodes de correction des eaux de consommation humaines</p> <p>Filière de traitement</p>
<p>Décret exécutif n°06-138 Du 15 avril 2006</p>	<p>Réglementation d'émissions dans l'atmosphère</p>	<p>-Ce texte indique les valeurs limites tolérées pour les rejets atmosphériques générés par les installations industrielles.</p> <p>Mise à niveau des installations industrielles anciennes dans un délai de (05) ans, tolérances particulières aux valeurs limites selon catégorie industrielle et prescriptions pour l'autocontrôle et l'auto surveillance.</p>

Décret exécutif n°07-144 Du 19 Mai 2007	Fixe la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement	Texte fixant la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.
Décret exécutif n°06-198 Du 31 Mai 2006	définissant la réglementation applicable aux établissements classés pour la protection de l'environnement	Obligations générales des producteurs et/ou détenteurs de déchets ; obligations des producteurs et détenteurs de déchets spéciaux.
Loi N°01-19 Du 12 décembre 2001	Relative à la gestion, contrôle et à l'élimination des déchets	Obligations générales des producteurs et/ou détenteurs de déchets ; obligations des producteurs et détenteurs de déchets spéciaux.

Source : Conception personnelle à partir des documents fournis par l'ENIEM

Annexe 02 : Textes réglementaires

Texte légal	Objet	Contenu pertinent
EAU (Suite)		
<p>Décret exécutif N°10-26 Du 12 janvier 2010</p>	<p>Fixant les méthodes et les produits chimiques utilisés pour le traitement et la correction des eaux de consommation humaines.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodes de traitement des eaux de consommation humaine • Méthodes de correction des eaux de consommation humaines • Filière de traitement
<p>Décret exécutif N°09-209 Du 11 juin 2009</p>	<p>Fixant les modalités d'octroi de l'autorisation de déversement des eaux usées autres que domestiques dans un réseau public d'assainissement ou dans une station d'épuration.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La teneur en substances nocives • La demande d'autorisation • Le dossier de demande d'autorisation
<p>Décret exécutif N°10-88 Du 10 Mars 2010</p>	<p>Fixant les modalités d'octroi de l'autorisation de rejets d'effluents non toxiques dans le domaine public hydraulique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modalités d'octroi de l'autorisation de rejets d'effluents non toxiques dans le domaine public hydraulique.
<p>Arrêté du 30 mars 2011</p>	<p>Fixant la liste des produits chimiques utilisables pour le traitement et la correction des eaux de consommation humaine</p>	<p>Liste des produits chimiques utilisés pour le traitement et la correction des eaux de consommation humaine.</p>

Décret exécutif 11-125 du 22 mars 2011	Relatif à la qualité de l'eau de consommation humaine	Paramètres de qualité de l'eau de consommation humaine avec valeurs limites.
Décret exécutif 11-219 du 26 juin 2011	Fixant les objectifs de qualité des eaux superficielles et souterraines destinées à l'alimentation en eau des populations	Objectifs de qualité des eaux superficielles et souterraines destinées à l'alimentation en eau potable des populations.
Arrêté du 06 janvier 2013	Fixant les valeurs limites et les données particulières relatives aux rejets d'effluents dans le domaine public hydraulique	Fixe les valeurs limites maximales et les données particulières relatives aux rejets d'effluents, de déversements ou de dépôts de matières de toute nature ne présentant pas de risques de toxicité ou de nuisance dans le domaine public hydraulique.

BRUIT

Décret exécutif N°93-184 Du 27 Juillet 1993	Réglementant l'émission du bruit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réglementation des émissions de bruit ▪ Obligations des générateurs de bruit ▪ Niveaux sonores maximums admis
---	----------------------------------	---

Texte légal	Objet	Contenu pertinent
ENERGIES		
Loi N°99-09 Du 28 Juillet 1999	Relative à la maîtrise de l'énergie	Optimisation de la consommation finale dans les secteurs de l'industrie. Système d'audit énergétique. Avantages financiers et fiscaux pour les projets porteurs d'efficacité énergétique.
Décret exécutif N°05-495 Du 26 Décembre 2005	Relatif à l'audit énergétique des établissements grands consommateurs d'énergie	Instaure entre autre : - l'évaluation des émissions polluantes dues aux consommations énergétiques - l'obligation d'effectuer un audit énergétique
Arrêté du 21 Février 2009	Relatif à l'étiquetage énergétique des réfrigérateurs, des congélateurs et des appareils combinés à usage domestique soumis aux règles spécifiques d'efficacité énergétique et fonctionnant à l'énergie électrique.	Etiquetage des appareils de froid domestiques, indication du niveau de consommation d'énergie, définition de la classification d'efficacité énergétique,
Arrêté du 21 Février 2009	Relatif à l'étiquetage énergétique des climatiseurs à usage domestique soumis aux règles spécifiques d'efficacité énergétique et fonctionnant à l'énergie électrique.	Etiquetage des appareils de climatisation. Indication du niveau de consommation d'énergie. Définition de la classification d'efficacité énergétique,
Arrêté du 21 Février 2009	Relatif à l'étiquetage énergétique des lampes domestique soumises aux règles spécifiques d'efficacité énergétique et fonctionnant à l'énergie électrique.	Indication du niveau de consommation d'énergie. Définition de la classification d'efficacité énergétique,
Décret exécutif N°13-424 Du 18 Décembre 2013	Relatif à l'audit énergétique des établissements grands consommateurs d'énergie	Périodicité des audits énergétiques.

Texte légal	Objet	Contenu pertinent
POLLUTION ATMOSPHERIQUE		
Décret exécutif N°06-138 Du 15 avril 2006	Réglementation d'émissions dans l'atmosphère	Ce texte indique les valeurs limites tolérées pour les rejets atmosphériques générés par les installations industrielles. Mise à niveau des installations industrielles anciennes dans un délai de (05) ans, tolérances particulières aux valeurs limites selon catégorie industrielle et prescriptions pour l'autocontrôle et l'auto surveillance.

Texte légal	Objet	Contenu pertinent
INSTALLATIONS CLASSEES		
Décret exécutif N°07-144 Du 19 Mai 2007	Fixe la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement	Texte fixant la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.
Décret exécutif N°06-198 Du 31 Mai 2006	Définissant la réglementation applicable aux établissements classés pour la protection de l'environnement.	Texte réglementaire organisant et définissant les régimes d'autorisation d'exploitation des établissements classés, leur modalités de délivrance, de suspension et de retrait ainsi que les conditions et modalités de leur contrôle, texte instituant notamment les études de danger.
DECHETS		
Loi N°01-19 Du 12 décembre 2001	Relative à la gestion, contrôle et à l'élimination des déchets.	Obligations générales des producteurs et/ou détenteurs de déchets ; obligations des producteurs et détenteurs de déchets spéciaux..

Décret exécutif N°03-478 Du 09 décembre 2003	Définissant les modalités de gestion des déchets d'activités de soins.	Définit les modalités de gestion des déchets d'activités de soins.
Décret exécutif N°87-182 Du 18 août 1987	Relatif aux huiles à base de polychlorobiphényles (P.C.B),aux équipements électriques qui en contiennent.	Conditions d'exploitation, d'utilisation, de manipulation, de transport et stockage des huiles à base de P.C.B et des équipements qui en contiennent.
Décret exécutif N°93-161 Du 10 Juillet 1993	Réglementation du déversement des huiles et lubrifiants dans le milieu naturel.	Réglementation (en général :interdiction) du déversement des huiles et des lubrifiants dans le milieu naturel et dans les réseaux d'assainissement.
Décret exécutif N°04-409 Du 14 Décembre 2004	Transport des déchets spéciaux dangereux	- Modalités de transport des D.S.D - Règles générales d'aménagement et d'exploitation des installations de traitement, et les conditions d'admission de ces déchets au niveau des installations.

Texte légal	Objet	Contenu pertinent
DECHETS (Suite)		
Décret exécutif N°93-162 Du 10 Juillet 1993	Fixant les conditions et modalités de récupération et de traitement(des huiles usagées.	Conditions et modalités de récupération et de traitement des huiles usagées. Obligations des détenteurs des huiles usagées.
Décret exécutif N°84-378 Du 15 décembre 1984	Fixation des conditions de nettoyage, d'enlèvement et du traitement des déchets solides urbains.	Type de déchets admis dans les décharges publiques.
Décret exécutif N°02-372 Du 11 Novembre 2002	Déchets d'emballages	Modalités de valorisation des déchets par le générateur et/ou le détenteur ainsi que les conditions d'élimination des déchets d'emballage que leur détenteur ou leur générateur ne peut valoriser.

Décret exécutif N°06-104 Du 28 Février 2006	Fixation de la nomenclature des déchets spéciaux y compris les déchets spéciaux dangereux	Classification systématique des déchets par : l'attribution d'un numéro de code, l'identification de la classe, l'indication de la dangerosité du déchet spécial dangereux selon les critères de l'annexe I et II du décret.
Décret exécutif N°05-315 Du 10 Septembre 2005	Fixation des modalités de déclaration des D.S.D	La déclaration des D.S.D
Décret exécutif N°99-95 Du 19 avril 1999	Prévention des risques liés à l'amiante.	Modalités de gestions des déchets d'amiante.
Instruction DS1 Du 03 mars 2004	Gestion, contrôle et élimination des D.S.D	Définit les obligations des générateurs et/ou des détenteurs des D.S.D. Rappelle les sanctions prévues par la loi 01-19.
Décret exécutif N°09-19 Du 20 janvier 2009	Activité de collecte des déchets spéciaux.	Dispositions relatives à l'agrément, droits et obligations du collecteur, dispositions relatives au contrôle, obligation du collecteur en matière de protection de l'environnement.

Texte légal	Objet	Contenu pertinent
PRODUITS DANGEREUX		
Décret exécutif N°97-254 Du 08 JUILLET 1997	Relatif aux autorisations préalables, à la fabrication et à l'importation des produits toxiques ou présentant un risque particulier.	Modalités de délivrance et de retrait de l'autorisation préalable à la fabrication et/à l'importation de produits de consommation présentant un caractère de toxicité ou un risque particulier.
Décret exécutif N°03-451 Du 01 décembre 2003	Définition des règles de sécurité applicables aux activités portant sur les matières et produits chimiques dangereux ainsi que les récipients de gaz sous pression.	règles de sécurité applicables aux matières et produits chimiques dangereux, règles pour l'acquisition et la surveillance, autorisation pour le transport.

Décret exécutif N°10-19 Du 12 janvier 2010	Modifiant et complétant le décret exécutif N°03-451 01/12/2003 définissant les règles de sécurité applicables aux activités portant sur les règles de sécurité applicables aux activités portant sur les matières et produits chimiques dangereux ainsi que les récipients de gaz sous pression.	Modalités d'octroi d'agrément des opérateurs pour (03) ans renouvelable.
Décret exécutif N°03-452 Du 01 décembre 2003	Fixation des conditions particulières relatives au transport routier des matières dangereuses	Définit les conditions relatives au transport routier des matières dangereuses (sauf déchets spéciaux dangereux), entre eux : - rangement des matières dangereuses en classes - transport soumis à autorisation - emballage approprié selon la classe, règle d'étiquetage - signalisation des camions - formation spécifique du conducteur du véhicule
Décret exécutif N°90-198 Du 30 juin 1990	Réglementation des substances explosives	Normes pour la recherche, la production, la conservation, le transport et l'utilisation des substances explosives.
Décret exécutif N°05-08 Du 08 janvier 2005	Relatif aux prescriptions particulières applicables aux substances ou produits dangereux en milieu de travail.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Précautions de stockage pour préserver la santé des travailleurs et l'environnement. ▪ Identification ; étiquetage et inventaire des substances dangereuses. ▪ Prescriptions particulières de prévention que l'employeur doit prendre pour protéger les employés.

Texte légal	Objet	Contenu pertinent
RISQUES		
Loi n° 04-20 du 25 Décembre 2004	Prévention des risques majeurs et à la gestion des catastrophes dans le cadre du développement durable.	Outre les plans particuliers d'intervention, les exploitants industriels doivent élaborer un plan interne d'intervention (PII) définissant au titre de l'installation concernée, l'ensemble de mesures de prévention des risques, les moyens mobilisés à ce titre ainsi que les procédures mettre en œuvre lors du déclenchement d'un sinistre
Décret exécutif n° 85-231 du 25Août 1985	Fixation des conditions et modalités d'organisation et de mise en œuvre des interventions et secours en cas de catastrophes	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions et modalités d'organisation des interventions et secours en cas de catastrophes par les différentes autorités agissant dans le cadre des lois et règlements en vigueur et conformément à leurs prérogatives et attributions : • Toutes unités relevant d'un organisme établi suivant les dispositions du présent décret, un projet de plan d'organisation des interventions et secours appelés à être mis en œuvres en cas de catastrophe.
Décret exécutif n° 84-105 du 12 Mai 1984	Institution d'un périmètre de protection des installations et infrastructures	Institution d'un périmètre de protection des installations et infrastructures pour lesquelles l'activité pourrait présent directement ou indirectement des risques ou des inconvénients pour leur fonctionnement et leur sécurité.
Décret exécutif n° 85-232 du 25 août 1985	Prévention des risques de catastrophes	<p>Institution dans les entreprises d'une cellule de prévention des risques sous l'autorité du responsable de l'entreprise La dite cellule est chargée en relation de la protection civile notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre le dispositif de prévention • Assurer la gestion du plan d'organisation des interventions et secours prévu par les décrets n° 85-231.

<p>Décret exécutif n° 90-245 du 18 août 1990</p>	<p>Portant réglementation des appareils à pression de gaz</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fixation d'exigences auxquelles doivent répondre la construction, l'installation et l'exploitation des appareils à pression de gaz • Défini : • les enregistrements nécessaires pour le suivi : la tenue à jour d'un registre pour chaque appareil : ou sont notés « les épreuves, contrôles techniques, les nettoyages et les réparations » • les épreuves et contrôles nécessaires ainsi que leur périodicité de renouvellement • le comportement de l'exploitation dans le cas de d'une rupture accidentelle
<p>Décret exécutif n° 90-246 du 18 Août 1990</p>	<p>Portant réglementation des appareils à pression de vapeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fixation d'exigences auxquelles doivent répondre la construction, l'installation et l'exploitation des chaudières, des canalisations de vapeur et des récipients de vapeur • défini : <ul style="list-style-type: none"> - les enregistrements nécessaires pour le suivi : la tenu à jour d'un registre pour chaque appareil : ou sont notés « les épreuves, contrôles techniques, les nettoyages et les réparations » - les épreuves et contrôles nécessaires ainsi que leur périodicité de renouvellement - le comportement de l'exploitant dans le cas d'une rupture accidentelle.

Texte légal	Objet	Contenu pertinent
RISQUES		
Décret exécutif n° 01-342 du 28 Octobre 2001	Prescription particulières et de sécurité des travailleurs contre les risques électriques au sein des organismes employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • classement des installations électriques en fonction des tensions • conditions générales aux quelles doivent satisfaire les installations électriques • protection des travailleurs contre les risques de contact avec des conducteurs actifs ou des pièces conductrices habituellement sous tension • protection des travailleurs contre les risques de contact avec des masses mises accidentellement sous tension • préventions des brûleurs, incendies et explosions d'origine électrique • utilisation, surveillance, entretien et vérification des installations et matériels électrique
Décret exécutif n° 09-335 du 20 Octobre 2009	Fixant les modalités et mise en œuvre des plans internes d'intervention par les exploitants des installations industrielles.	<ul style="list-style-type: none"> • Champ d'application • Modalités d'élaboration du plan interne d'intervention • Modalités d'adoption et de révision du plan interne d'intervention • Modalités de mise en œuvre • Contrôle et inspection

Texte légal	Objet	Contenu pertinent
SUBSTANCES APPAUVRISANT LA COUCHE D'OZONE		
Décret exécutif n° 07-207 du 30 Juin 2007	Réglementant l'usage des substances qui appauvrissent la couche d'ozone ;	<ul style="list-style-type: none"> • De l'importation, de l'exportation et de la production des substances réglementées • Prescriptions relatives à l'usage des substances réglementées.
Décret exécutif n° 10-142 du 23 Mai 2010 modifiant le décret n° 07-207 du 30 Juin 2007	Fixant la date d'élimination des substances réglementées	<ul style="list-style-type: none"> • Fixant la date d'élimination des substances réglementées.
Décret exécutif N°13-110 du 17 mars 2013	Réglementant l'usage des substances qui appauvrissent la couche d'ozone.	<ul style="list-style-type: none"> • De l'importation, de l'exportation et de la production des substances réglementées • Fixant la liste des substances réglementée interdites à l'importation.

Programme Env. Unité Prestations Techniques :

N°	Aspect	Objectifs	Cibles	Actions	Pilote/structure	Délai	Moyens/budget
01	Consommation en gaz	Rationaliser la consommation en gaz.	Réduire de 5% la consommation de gaz des chaudières	Retarder la mise en service des chaudières durant la nuit de 02 heures en hivers et 04 heures en été. Saisir les responsables d'atelier pour la fermeture des vannes accessibles des circuits de chauffage à 16 heures.	Service Énergies et fluides.	(2014) Suivi trimestriel	Moyens entreprise
02	Consommation énergie électrique	Réduire la consommation en électricité	Réduire de 2%	Finalisation du raccordement de l'atelier 2B5 sur le réseau principal aérien d'air comprimé .	- Service Énergies et fluides. - Dpt Maintenance	1 ^{er} trimest. 2014	Moyens entreprise
03	Consommation d'eau	Maîtrise de la consommation des réseaux incendie et zone nord qui représente 50% de la consommation globale du complexe.	Réduire de 25% la consommation de ces installations	Quantification des consommations des réseaux incendie. Installation d'un compteur pour la conduite alimentant la zone nord. Suivi de la consommation du complexe durant les week end (hors production).	Service Énergies et fluides.	(2014) Suivi trimestriel	Moyens entreprise
04	Déversements	Prévention de la pollution du sol et de la nappe.	0% de pollution	Bétonnage intérieur de l'atelier de réparation des engins roulants.	Dpt maintenance	Octobre 2014	Moyens entreprise
				Instruction de travail pour la gestion des déversements			
05	Émissions dans l'air	Maîtrise des rejets atmosphériques	Zéro non conformité	Faire une étude sur la composition des rejets gazeux dans l'activité de trempe ,et procéder à l'installation d'extracteurs supplémentaires	Fabrication mécanique	Octobre 2014	Moyens entreprise
				Relance de l'ONEDD pour analyser tous les paramètres réglementés des chaudières.	Sce énergies et fluides		
06	Consommation de produits chimiques	Réduction de la consommation de l'argon liquide.	Réduire de 50%	Approvisionnement de l'argon en bouteille .	sce commercial	15/12/2014	

		Utilisation rationnelle de produits de traitement des effluents.	Réduire de 20% la consommation de produits chimiques	Réparation de l'installation de dosage automatique de la station de neutralisation	- Service Énergies et fluides. - Dpt Maintenance	30 Mars 2014	Moyens entreprise
UPT							
07	Risques incendie	Prévenir le risque d'incendie aux archives	Préservation des archives	Rénovation de la centrale de détection d'incendies	- Sce Imprimerie - Dpt Maintenance	15/12/14	Moyens entreprise
		Prévenir les risques d'incendies à l'imprimerie	Éliminer les sources d'incendie	Transfert des produits chimiques réformés.	- Sce Imprimerie - Dpt Maintenance	Septembre 2014	
		Prévenir le risque incendie lie à la détérioration du réseau incendie au BT3	Disponibilité du réseau d'incendie	Réfection totale du tronçon détérioré.	- Sce Imprimerie - Dpt Maintenance	Juin 2014	
		Prévenir le risque incendie à la zone des déchets	100% de valorisation	Déstockage du carton et bois de la zone de récupération (augmenter la fréquence d'enlèvement)	DGE	Octobre 2014	
		Prévenir le risque incendie au magasin des aciers.	Éliminer les infiltrations d'eau	Réparation de la toiture du magasin.	Dpt Maintenance Sce gestion & stocks	30 Septembre 2014	
08	Risques d'explosion	Prévention des risques d'explosion	Zéro explosion	- Exécution du programme d'exercices de prévention et simulation des situations d'urgence. - Réalisation du contrôle technique avec l'ENACT pour les installations à risques.	- Dpt Sécurit. Indust. - Dpt Intervention	31 Juillet 2014	Moyens entreprise
09	Déchets spéciaux dangereux.	Prévenir la pollution du sol et de son occupation.	Élimination de l'ensemble des DSD	Recherche d'organismes éliminateurs des DSD PCB., produits cyanures, boues issues du traitement de surface, solvants halogènes et boues de peinture.	Dpt Gestion environnement	Fin Décembre 2014	Moyens entreprise

N°	Aspect	Objectifs	Cibles	Actions	Pilote/structure	Délai	Moyens/budget
01	Consommation en eau	Réduire la consommation en eau	Réduire le ratio consommation eau/production : <ul style="list-style-type: none"> Ratio < 10.97 	<u>Eaux des procédés :</u> <ul style="list-style-type: none"> Ateliers peinture : rinçage en cascade Réparation des circuits ayant des fuites Installation de compteur par atelier pour suivre les consommations. Fermeture des vannes principales en période d'inactivité (fin de journée, weekend end et arrêt de production programmés). Sensibilisation du personnel sur l'utilisation rationnelle de l'eau. <u>Eaux des sanitaires :</u> <ul style="list-style-type: none"> Réparation des fuites Installation d'économiseurs d'eau (boutons poussoirs). 	- Chefs de service fabrication	Novembre 2014	Budget 2014
02	Consommation en énergie électrique	Rationaliser la consommation de l'énergie électrique	Réduire le ratio consommation électricité/production <ul style="list-style-type: none"> Ratio < 322.30 	<u>Installations :</u> <ul style="list-style-type: none"> Tenir compte dans la programmation des équipements de production des temps pour le préchauffage. Mise à l'arrêt des équipements non programmés. <u>Eclairage et annexes:</u> <ul style="list-style-type: none"> Préférer l'éclairage naturel à l'utilisation de lampes. Remplacer les lampes ordinaires par des lampes économiques. Sensibiliser le personnel sur l'utilisation rationnelle de l'électricité. Revêtir les cumulus nus des douches de jaquettes (isolation) réfection des lanterneaux des ateliers. 	- Service ordonnancement - Chefs de service fabrication	Octobre 2014	Budget 2014
03	Rejets d'effluents Résiduaires	Prévention de la pollution du sol	Passer aux Passivants non chromiques	<ul style="list-style-type: none"> Continuer la consommation des passivants chromiques. Voir possibilité de leur cession pour passer aux passivants non chromiques 	- Service Gestion des stocks	A épuisement de stock	Sans
04	Emissions dans l'air	Eviter les émissions de gaz R134a dans l'atmosphère	Récupérer la totalité du R134a libéré lors des réparations ainsi que des essais de charge ≈ 200 kgs.	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser les récupérateurs de R134a prévus pour. Former si nécessaire le personnel chargé de la mise en service de ces récupérateurs. 	- Chefs de service des Montages finaux RGM/RPM/Bahut - DARH	Septembre 2014	

Programme environnemental Froid :

N°	Aspect	Objectifs	Cibles	Actions	Pilote/structure	Délai	Moyens/budget
05	Déchets spéciaux	Réduire la génération des déchets spéciaux	Réduire de 1 % les déchets spéciaux	a) Réduire les rebuts (voir PAQ 2014)	- production	Action continue	Budget 2014
				b) Récupérer les chutes et les formats et pièces rebutés.	- Chefs de service Ateliers refendage & Presses		
06	Déchets spéciaux dangereux	Réduire la génération de DSD	Réduire de 1 % Les DSD	• Réduire les rebuts (voir PAQ 2014)	- production	Septembre 2014	Budget 2014
				<u>Uréthane</u> ; • substitution du mastic en blocs par du mastic en pastilles	- Département Technique		
07	Nuisances Olfactives	Réduction Des Nuisances Olfactives	Réduction des odeurs aux postes utilisant des produits chimiques	<u>atelier montage RPM</u> • Aménagement aire de préparation de la colle pour le bac d'écoulement RPM • Transvaser le polyol et l'isocyanate de l'extérieur de l'atelier vers la station de moussage.	- Département Technique	Septembre 2014	Budget 2014
08	Bruit	Prévention des nuisances sonores	Respect des valeurs prévues par la réglementation	<ul style="list-style-type: none"> surveillance du niveau sonore conformément a la réglementation pose de silencieux pour les équipements qui s'y prêtent. délocalisation de l'atelier de fabrication des palettes pour réduire le bruit au refendage 	- Sécurité industrielle - Chefs de fabrication - Atelier refendage	Décembre 2014	Budget 2014
09	Déversement de produits chimiques	Prévention des déversements accidentels de produits chimiques	Aucun déversement accidentel de produits chimiques	<ul style="list-style-type: none"> Respect des mesures préventives contenues dans le plan de prévention des situations d'urgence révision 03 de décembre 2011. 	- Sécurité industrielle <u>Chefs de Services</u> - Gestion /stocks - Ateliers peintures - Uréthane - Moussage RPM - Moussage Bahut/520L <u>Chef de Section</u> - entretien général	Fin 2014	Moyens internes

				<ul style="list-style-type: none"> Personnel du service gestion des stocks sur la manipulation et le stockage des produits chimiques. 	- DARH	Fin 2014	Moyens internes
10	Risques d'incendie	Prévention des risques d'incendie	<ul style="list-style-type: none"> Aucun incendie 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des mesures préventives contenues dans le plan de prévention des situations d'urgence révisé 03 de décembre 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> Sécurité industrielle <u>Chefs de Services</u> Gestion /stocks Atelier plastiques assemblage/pièces (thermoformage) Pièces/Métalliques (revêtement clayettes) 	Fin 2014	Budget 2014

Froid

N°	Aspect	Objectifs	Cibles	Actions	Pilote/structure	Délai	Moyens/budget
11	Risques d'incendie/d'explosion	Prévention des risques d'incendie Et d'explosion	<ul style="list-style-type: none"> Aucun incendie Aucune explosion 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des mesures préventives contenues dans le plan de prévention des situations d'urgence révisé 03 de décembre 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> Sécurité industrielle <u>Chefs de Services</u> : Ateliers peintures Uréthane Moussage RPM Moussage Bahut/520L 	Fin 2014	Budget 2014
12	Risque de nuage toxique	Prévention des risques de nuage toxique	<ul style="list-style-type: none"> Aucun nuage toxique 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des mesures préventives contenues dans le plan de prévention des situations d'urgence révisé 03 de décembre 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> Sécurité industrielle <u>Chefs de Services</u> : Gestion /stocks Ateliers peintures 	Fin 2014	Budget 2014

Programme environnemental Cuisson :

N°	Aspect	Objectifs	Cibles	Actions	Pilote/structure	Moyens/budget	Délai
01	Consommation de gaz	Optimiser la consommation en gaz	Réduire le Ratio consommation gaz / production. Ratio 2013 = 84	- Surveillance des paramètres des fours. - Extinction des fours quand il ya un arrêt de production prolongé.	Sces de production	Moyens unité	Décembre 2014
02	Consommation D'Electricité	Optimiser la consommation d'Energie Electrique.	Réduire le Ratio consommation Electricité/ Production Ratio 2013 = 221	- Extinction des Equipements lors des arrêts de production. - Utilisation de la lumière du jour si nécessaire.	Sces de production	Moyens Unité	Décembre 2014
03	Consommation en Eau	Réduire la consommation en eau	Réduire le Ratio consommation Eau / Production Ratio 2013 = 25	- Elimination des fuites au niveau des Ateliers. - Suppression des circuits de refroidissement ouverts. - Sensibilisation du personnel.	Toutes les Structures	Moyens unité	Décembre 2014
04	Odeurs	Réduction des nuisances olfactives	Canaliser les odeurs au niveau des postes, utilisant les produits chimiques.	Entretien des Extracteurs de l'atelier TRS.	- Sce Maintenance - Sce TRS	Moyens unité	Août 2014
05	Emissions dans l'air	Analyser les rejets aux ponts non dotés de réduction de pollution. Contrôler la teneur en CO dans les rejets des fours	Respect de la réglementation Se conformer aux paramètres fixés par la loi.	Sous traiter l'analyse pour l'ONEDD	Dpt Technique	Moyens entreprise	Décembre 2014
06	Déversements	Prévenir tous déversement d'huile et produits chimiques.	Zéro déversement	Réparation des Equipements présentant des fuites. Utilisation des rétentions. Acquisition d'une citerne pour l'acide.	Dpt Technique	Moyens unité	Novembre 2014
07	Déchets spéciaux	Optimiser la gestion des D S.	Réduire de 1% les D S et rebuts	Tri rigoureux des déchets Sensibilisation du personnel Entretien des équipements de production	- Sces de Production. - Sce Maintenance.	Moyens unité	2014 Action Continue

08	Déchets spéciaux Dangereux	Optimiser la gestion des D S D	Réduire de 4300 Kg les D S D (déchets d'email)	Passage de l'email liquide à l'email en poudre.	- Dpt Production - Dpt Technique	Moyens unité	Décembre 2014
09	Bruit	Prévention des nuisances sonores	Se conformer à la Réglementation	Surveillance du niveau sonore conformément à la réglementation.	Resp. Structures Sécurité Indus	Moyens Entreprise	Selon Programme 2014

Cuisson							
N°	Aspect	Objectifs	Cibles	Actions	Pilote/structure	Moyens/budget	Délai
10	Risques Incendie	Prévention des risques incendie	Zéro incendie	- Visites périodiques des installations et lieux de stockage. - Réalisation du programme d'exercices de simulation et réponse aux situations d'urgences.	- Sécurité Industrielle. - Sécurité intervention.	Moyens Entreprise	Selon programme 2014
11	Risques d'explosion	Prévention des risques d'explosion	Zéro explosion	Surveillance et étalonnage des instruments de mesure. Vérification de l'étanchéité des installations de gaz. Contrôle technique (voir convention avec l'ENACT)	- Dpt Production - Sécu Industrielle - UPT	Moyens Entreprise	Selon programme 2014

Programme environnemental Climatiseurs :

N°	Aspect	Objectifs	Cibles	Actions	Pilote/structure	Délai	Moyens/budget
01	Risques Incendies	Prévention des risques Incendies	-Zéro incendie	<ul style="list-style-type: none"> - Visite des Installations et lieux de stockage conformément à la procédure de surveillance et mesurage. <u>SE. 4.5.01 Rev 00</u> - Respect de lieux de stockage des magasins et ateliers. - Révision des moyens de lutte anti-Incendie périodiquement. - Identifier les sources d'incendies potentiels. 	<ul style="list-style-type: none"> -Sécurité Intervention -Sce Production -Sécurité Indus. -Sce Commercial 	Selon programme 2014	Moyens de l'entreprise
02	Risques explosion	Prévention des risques explosion	-Zéro explosion	<ul style="list-style-type: none"> - Etalonnage et maintenance préventive des équipements. - Vérification de l'étanchéité des installations. - Identifier les sources d'explosion potentielles 	<ul style="list-style-type: none"> - Sécurité Intervention - Sce Production - Sécurité Indus - Sce Commercial 	Selon programme 2014	Moyens de l'entreprise



Responsabilité sociétale : Les **7** questions centrales



* Les chiffres correspondent aux numéros des chapitres de la norme ISO 26000.

**MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

Université Mouloud MAMMERY de TIZI-OUZOU

Faculté des sciences économiques et des sciences de gestion et commerciales

Spécialité : Finance

Master

Guide d'entretien

Dans le cadre de l'élaboration d'un travail de recherche pour l'obtention du diplôme de Master en FINANCE au sein de l'université Mouloud MAMMERY de Tizi-Ouzou, nous sollicitons votre aide, on vous remercie de bien vouloir répondre au questionnaire suivant, dans le but d'élargir nos connaissances concernant le sujet d'étude intitulé « **Le financement de la RSE : impact sur couts et résultats de l'entreprise** » et de nous apporter d'ample d'informations concernant le sujet qui nous servirons exclusivement à la réalisation de ce travail.

Merci à l'avance.

Questionnaire

Dans le cadre de notre mémoire de Master, nous réalisons une enquête auprès des dirigeants de l'entreprise ENIEM. Afin de bien appréhender le concept de la Responsabilité de l'entreprise, sa mise en œuvre, ainsi que ses avantages et inconvénients sur cette entreprise.

Identification

1. Sexe

Une seule réponse possible

Homme.

Femme.

2. Niveau d'étude

Une seule réponse possible

Secondaire.

Universitaire.

Autre.

3. Fonction occupée

Une seule réponse possible

Dirigeant.

Responsable de SMQ.

Responsable de structure.

Chef de service.

Autre.

3. Expérience dans le poste

Une seule réponse possible

Moins de 5ans

Entre 5 et 10 ans

Plus de 10 ans

La RSE au sein de l'ENIEM concepts et actions

5. Quelle est la conception de la RSE au sein de votre entreprise ?

La RSE au sein de l'ENIEM est définie comme suit :

6. Avez-vous menez des actions dans la perspective RSE ?

Oui

Non

Si c'est oui :

7. Est-ce que vous appliquez ces actions volontairement ou bien en appliquant un cadre juridique bien déterminé ?

8. Depuis quand vous appliquez ces actions ?

9. Quels sont les domaines concernés par cette démarche ?

L'environnement

La gestion des ressources humaine

Les parties prenantes

Autre

Expliquez :

10. Quels sont les services concernés par la mise en œuvre des actions de l'entreprise ENIEM en matière de RSE ?

- Direction technique, hygiène, sécurité, environnement....etc.
- Direction de Communication, Marketing et Commerciale
- Direction de la stratégie
- Autre

11. Quel est le budget consacré pour la mise en application de ces actions ?

Année	Service concerné	Domaine concerné	Dépenses	Résultats

12. Si vous avez un dispositif de participation : plan ou bien un intéressement et/ou un plan d'épargne salarial, ces plans investissent-ils dans des fonds RSE ?

- Oui Non

Si c'est oui les quels ?

13. Quel est le processus de votre entreprise pour la mise en œuvre d'une démarche RSE ?

La RSE au sein de l'ENIEM lecture à travers la norme ISO 26000

Après un an de sa promulgation par l'ISO « Organisation Internationale de normalisation », l'Algérie a adopté la norme ISO 26000 en mois de novembre 2011, depuis cette date plusieurs entreprises algériennes publiques ou privées sont engagées dans un programme pilote RSE, dont la NCA fait partie des premières entreprises :

14. En quoi consiste la norme ISO 26000 ?

15. Quand est-ce que vous avez implémenté les normes suivantes et quels sont vos objectifs de faire et quelle est la version de chacune de ces normes ?

La norme	Relative au	Date de l'adoption	Objectifs
ISO (14001)	Management environnemental		
ISO (9001)	Management de qualité		
ISO (22000)	A la sécurité des denrées alimentaires		
ISO (26000)	La norme sociale		

16. Avez-vous adopté la norme ISO 26000 pour :

- Compléter et renforcer vos certifications quelles la précédés
- Satisfaire le besoin de bien-être au travail
- Accroître la performance sociale et économique
- Autre

Expliquez :

17. Est-ce que votre entreprise prend en considération réellement les lignes directrices recommandées par la norme ISO 26000 dans le domaine de la RSE ?

Oui

Non

Si c'est oui citez nous des exemples :

18. Quels sont les projets de CARE (Cercle d'actions et de réflexion autour de l'entreprise) impliqués par votre entreprise et quels sont vos objectifs derrière ces projets ?

19. Est-ce que vous avez une démarche d'observation ou bien de contrôle pour assurer une bonne application de vos projets en matière de RSE ?

Oui

Non

Si c'est oui citez-la :

20. Comment cette observation s'applique au sein de votre entreprise ?

21. Quels sont les apports de cette norme sociale sur :

➤ L'environnement :

➤ Les ressources humaines :

➤ Sur l'entreprise ENIEM :

- En terme de couts

- En terme de résultats de l'entreprise

Table des matières

Remerciements	
Dédicaces	
Liste des sigles et abréviations	
Liste des tableaux	
Liste des graphes et des figures	
Sommaire	
Introduction générale.....	1
Chapitre I : Genèse et développement de la RSE.....	1
Introduction du Chapitre I	2
Section1 : Historique et définitions la RSE	3
1.1. Historique de la RSE.....	3
1.1.1. La 1 ^{ère} phase les années 1950/1960.....	4
1.1.2. La 2 ^{ème} phase les années 1970.....	4
1.1.3. La 3 ^{ème} phase les années 1980/1990.....	4
1.1.4. La 4 ^{ème} phase les années 2000.....	4
1.2. Définitions de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise	6
1.2.1. Selon Howard Bowen.....	6
1.2.2. Selon World business Council for Sustainable developpement 1992.....	6
1.2.3. Selon la Commission de l'Union européenne(2001)	6
1.2.4. L'ISO 26000 définit la Responsabilité Sociale de l'Entreprise comme.....	7
1.2.5. Principe de la RSE.....	11
Section2 : RSE et Gestion des Ressources Humaines dans le cadre du Développement Durable	12
2.1. La RSE et le Développement Durable	12
2.1.1. Définition du Développement Durable	12
2.1.2. Les causes de l'apparition du Développement Durable	12
2.1.3. Les dimensions du Développement Durable.....	13
2.1.4. Objectifs du Développement Durable	13
2.1.5. La relation entre le DD et la RSE.....	14
2.1.6. RSE dans le cadre du DD, un atout pour une entreprise	15
2.2. La RSE et la Gestion des Ressources Humaines	16
2.2.1. Définition de la Gestion des Ressources Humaines.....	16
2.2.2. L'évolution de l'administration du personnel à la Gestion des Ressources humaines.....	16

2.2.3. Les éléments constitutifs de la GRH	18
2.2.4. La relation entre la GRH et la RSE	19
Conclusion de Chapitre I	21
Chapitre II : La RSE en Algérie : Lecture à travers la norme ISO26000.	22
Introduction du chapitre II	23
Section1 : Le cadre juridique et institutionnel relatif à la RSE en Algérie.....	24
1.1. Le cadre juridique de la RSE en Algérie.....	24
1.1.1. Les initiatives publiques en Algérie en matière de responsabilité sociale de l'entreprise.....	24
1.1.1.1. En matière de développement durable et environnement.....	24
1.1.1.2. En matière de gouvernance et de transparence	25
1.1.2. Les initiatives nationales sectorielles de l'Algérie en matière de la responsabilité sociale de l'entreprise	25
1.1.3. Les initiatives nationales privées de l'Algérie en matière de la responsabilité sociale de l'entreprise	26
1.1.4. Les engagements relatifs aux enjeux de la RSE que l'Algérie a fait sur le plan international.....	28
1.1.4.1 En matière de développement durable et environnement	28
1.1.4.2. En matière social et droits de l'homme	28
1.2. Le cadre institutionnel de la RSE en Algérie	29
1.2.1. Le Centre National des Technologies de Production plus Propres(CNTPP)	30
1.2.2. L'Observatoire National de l'Environnement et du Développement Durable (ONEDD)	30
1.2.3. Le Centre de Développement des Ressources Biologiques	31
1.2.4. L'Agence Nationale des Changements Climatiques	31
1.2.5. Le Portail National des Energies Renouvelable	32
Section 02 : ISO 26000, norme de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.....	33
2.1. Présentation de la norme ISO 26000.....	33
2.1.1. Définition de l'ISO 26000.....	35
2.1.2. L'architecture de l'ISO 26000.....	35
2.2. Lignes directrices relatives aux questions centrales de la responsabilité sociale	36
2.2.1. Gouvernance de l'entreprise.....	38
2.2.2. Droits de l'Homme.....	38
2.2.3. Relations et conditions de travail	39
2.2.4. L'environnement	40

2.2.5. Loyauté des pratiques.....	41
2.2.6. Questions relatives aux consommateurs.....	42
2.2.7. Communautés et développement local.....	42
Conclusion du chapitre II	44
Chapitre III : Impact de l'application de la RSE au niveau de L'ENIEM.....	45
Introduction du chapitre III.....	46
Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil.....	47
1.1. Présentation générale de l'ENIEM	47
1.1.1. Création et situation géographique.....	47
1.1.2. L'évolution du capital de L'ENIEM	47
1.1.3. Le personnel de l'entreprise	47
1.1.4. LES filiales de l'ENIEM	48
1.1.4.1. Filiale de MOUHAMADIA de la WILAYA de MASCARA	48
1.1.4.2. Filiale de MILIANA	49
1.1.5. Organisation et organigramme de l'ENIEM	49
1.1.5.1. Organisation de l'ENIEM.....	49
1.1.5.2. Organigramme général de l'ENIEM	50
1.1.6. Objectifs et position de l'ENIEM.....	52
1.1.6.1. Objectifs de l'ENIEM.....	52
1.1.6.2. La position de l'ENIEM sur le marché.....	52
1.2. Présentation de la politique environnementale et qualité de l'ENIEM.....	53
1.2.1. La politique environnementale de l'ENIEM.....	53
1.2.2. Politique qualité.....	54
Section 02 : La RSE au niveau de l'ENIEM	56
2.1. L'intégration des principes RSE dans le management environnemental.....	56
2.1.1. Textes réglementaires relatifs à l'environnement	56
2.1.2. Le contrat de performance environnementale	56
2.1.3. Les cibles environnementales.....	57
2.1.4. L'implication de l'ENIEM dans la RSE, résultats et discussions	57
2.2. L'intégration des principes de la RSE dans la gestion des ressources humaines	63
2.2.1. Le recrutement.....	63
2.2.2. La rémunération	64
2.2.3. La formation.....	65

2.2.3.1 L'implication de l'ENIEM dans la RSE, résultats et discussions	66
2.2.4. Hygiène	68
2.2.5. Sécurité.....	68
Conclusion du chapitre III	69
Conclusion générale	70
Bibliographie.....	74
Annexes	78
Table des matières.....	107