



**Les indicateurs d'évaluation des actions de RSE:
Cas des accidents de travail dans l'entreprise NCA Rouïba.
*Indicators for evaluating CSR actions:
Case of work accidents in the company NCA Rouiba***

Phd. Thinhinane BELLAHSENE

Université Mouloud Mammeri, Tizi
Ouzou, Algérie

btina11@hotmail.fr

Pr. Farida BEKOUR

Université Mouloud Mammeri, Tizi
Ouzou, Algérie

bekamefrida@yahoo.fr

Received: 19/06/2022

Accepted: 24/07/2022

Published: 31/08/2022

Résumé :

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) est un concept couramment admis comme la déclinaison des politiques de Développement Durable (DD) dans les entreprises. La RSE, par définition, regroupe trois dimensions: environnementale; économique et sociale. La dimension sociale de la RSE a pour objectif l'analyse des conséquences sociales de l'activité de l'entreprise sur l'ensemble de ses parties prenantes comme les employés; les fournisseurs; les clients et les communautés locales. Notre objectif dans cet article est d'évaluer les actions de RSE relatives aux conditions de travail et au bien-être des employés. A travers l'étude de la Nouvelle Conserverie Algérienne de Rouïba (NCA), nous constatons que les pratiques RSE mises en oeuvre ont permis l'amélioration de sa performance en matière d'Hygiène et Sécurité au Travail (HST), voire la réalisation de faibles taux de fréquence et de gravité des accidents de travail particulièrement après l'adoption de la norme ISO 26000 en 2014.

Mots Clés: RSE ; Dimension sociale ; Indicateurs ; Accidents de travail.

Abstract :

Corporate Social Responsibility (CSR) is a concept commonly accepted as the declination of Sustainable Development (SD) policies in companies. CSR, by definition, brings together three dimensions: environmental; economic and social. The objective of the social dimension of CSR is to analyse the social consequences of the company's activity on all its stakeholders such as employees; suppliers; customers and local communities.

Our objective in this article is to evaluate CSR actions relating to working conditions and employee well-being. Through the study of the New Algerian Cannery of Rouïba (NCA), we note that the CSR practices implemented have allowed the improvement of its performance in terms of Health and Safety at Work (HSW), even the realization of low rates of frequency and severity of accidents at work, particularly after the adoption of the ISO 26000 standard in 2014.

Key Words: CSR; Social dimension; Indicators; Accidents at work.

JEL Classification: J28, K32

* Auteur correspondant : Bellahsene Thinhinane (*btina11@hotmail.fr*)



Introduction :

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) est un concept à la fois ambiguë et vaste. C'est un concept couramment admis comme la déclinaison des politiques de Développement Durable (DD) au sein des entreprises. La RSE regroupe trois dimensions essentielles: environnementale, économique et sociale.

La dimension environnementale constitue l'une des dimensions de base de la RSE. Celle-ci porte sur l'étude de l'impact de l'entreprise et de ses produits sur l'environnement tels que la production de déchets et de toutes les émissions polluantes. L'objectif est de trouver un certain équilibre entre l'activité de l'entreprise et le maintien des écosystèmes.

La prise en compte des contraintes écologiques et sociales par la RSE n'omet pas le fait que la performance financière « classique » reste l'un des facteurs clé de la réussite et de la pérennité de l'entreprise. Cependant, les pratiques de la RSE intègrent également l'amélioration de la dimension économique en incitant les entreprises à respecter les principes de la concurrence saine (absence de corruption, d'entente ou de position dominante, etc.).

La dimension sociale de la RSE a pour objectif l'analyse des conséquences sociales de l'activité de l'entreprise sur l'ensemble de ses parties prenantes à savoir, sur:

- les employés par rapport aux conditions de travail, à la rémunération et au non discrimination, etc. ;
- les fournisseurs et les clients par rapport à la sécurité et aux impacts psychologiques des produits, etc. ;
- les communautés locales par rapport aux nuisances, au respect des cultures et à la société en général.

Cette dimension sociale regroupe ainsi trois sous-dimensions:

- Une sous-dimension interne ;
- Une sous-dimension externe au niveau local ;
- Une sous-dimension externe au niveau international.

La sous-dimension interne concerne la gestion des ressources humaines dans l'entreprise, l'Hygiène et la Sécurité au Travail (HST), l'éthique commerciale, l'adaptation aux changements et l'apprentissage organisationnel. Tous ces éléments nécessitent la participation et la collaboration des travailleurs et de leurs représentants.

La sous-dimension externe au niveau local concerne la citoyenneté de l'entreprise au niveau local. Celle-ci nécessite la coopération avec les partenaires commerciaux, les autorités locales et les organisations non gouvernementales locales.

La sous-dimension externe au niveau international concerne les droits de l'Homme, les préoccupations environnementales mondiales, la sécurité et la santé chez les fournisseurs et la citoyenneté de l'entreprise au niveau mondial. Ce niveau nécessite une communication avec les clients, les investisseurs et les ONG d'envergure internationale.



Notre intérêt est porté sur les conditions de travail et le bien-être des travailleurs qui sont des questions importantes et qui, actuellement, sont intégrées sérieusement dans les pratiques sociales des entreprises.

En effet, les coûts élevés engendrés par les accidents de travail, les maladies professionnelles, les malaises et les troubles psychiques en milieu de travail contraignent les entreprises à mettre en œuvre des politiques internes en matière de sécurité et d'hygiène permettant de pallier toutes situations. Dans cet article, en se basant sur une étude de cas de l'entreprise nationale agroalimentaire NCA Rouïba, nous allons apporter des réponses à la question suivante:

Est-ce que les actions RSE- HST réduisent la fréquence et la gravité des accidents de travail au sein de l'entreprise NCA Rouïba?

Afin de répondre à cette question, nous avons formulé deux hypothèses de travail suivantes:

H1: NCA Rouïba a volontairement intégré des pratiques RSE dans sa stratégie et son mode de gestion;

H2: La mise en place d'indicateurs de mesure de la fréquence et de la gravité des accidents de travail permet à l'entreprise d'évaluer ses actions de RSE en matière d'HST.

Ainsi, notre objectif dans ce présent article est d'une part, de rapporter les actions RSE en termes d'Hygiène et Sécurité au Travail menées par l'entreprise NCA Rouïba et d'autre part, de présenter l'évolution des indicateurs de fréquence et de gravité des Accidents de Travail (AT). Pour cela, nous allons traiter:

- Les définitions de la RSE;
- Les définitions de l'HST;
- Les indicateurs de fréquence et de gravité des AT;
- La mesure des actions de l'HST par les indicateurs de fréquence et de gravité des AT dans le cas de la NCA Rouïba.

I. Les définitions de la RSE:

La RSE est l'ensemble des responsabilités qu'une entreprise doit assumer envers un ensemble de parties prenantes autres que ses seuls actionnaires. On trouve les salariés, les fournisseurs, les clients, les autorités publiques, l'environnement et tout ce qui peut influencer ou être influencé par ses activités.

Les entreprises s'affichent comme étant socialement responsable du fait qu'elles prennent en considération les objectifs de leurs diverses parties prenantes dans leurs stratégies. Ceci leur permet ainsi de réduire les répercussions négatives qui peuvent affecter leurs processus décisionnels et leurs modes de production.

Se basant sur les recherches de *Nicole Notat*, l'auteur *Sobczak A.* (2011) explique, dans son ouvrage « Responsabilité globale, manager le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises », que les entreprises n'exercent pas leurs responsabilités sociales dans une optique philanthropique mais elles les inscrivent dans une vision stratégique et comme un investissement potentiellement porteur de performance et de prévention des risques à moyen et à long terme.

Ainsi, l'idée de l'existence d'une définition universelle ou standard de la RSE doit être écartée, et c'est dans ce cadre que nous proposons, dans ce qui suit, un



ensemble de définitions, suivant des approches différentes, résumées dans le tableau n°1 ci-après :

Tableau n°1: Quelques définitions de la RSE.

Auteurs	Définitions
<i>Bowen (1953), cité par Gond J.P. (2010, PP: 33-34).</i>	La responsabilité sociale comme l'obligation pour les hommes d'affaires d'effectuer des politiques, de prendre les décisions nécessaires ainsi que de répondre aux attentes et aux valeurs de la société.
<i>Friderick (1960)</i>	La RSE est le fait d'utiliser les différentes ressources de l'entreprise pour satisfaire des buts, non seulement, privés (propres à l'entreprise) mais aussi collectifs (l'intérêt social).
<i>Devis (1973)</i>	Appréhende la RSE comme la prise en compte par l'entreprise des dimensions qui dépassent largement les volets techniques, légal et économique, ce qui signifie que l'entreprise qui se contente de se soumettre aux lois qui régissent son activité n'est pas socialement responsable ;
<i>Livre vert de la Commission Européenne (2001).</i>	Une organisation est « socialement responsable » si elle satisfait, non seulement, aux obligations juridiques applicables mais aussi celle qui investit d'avantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes.
<i>J. Pasquero (2005), cité par F. Lépineux et al. (2010, P: 105).</i>	La RSE est l'ensemble des obligations, légales ou volontaires, qu'une entreprise doit assumer afin de passer pour un modèle imitable de bonne citoyenneté dans un milieu donné.
<i>J.P. Gond et J. Igalens (2008, P: 12).</i>	Les auteurs reprennent dans leur ouvrage la définition donnée par <i>Howard R. Bowen</i> selon laquelle: la RSE renvoie à l'obligation pour les hommes d'affaires de réaliser les politiques, de prendre les décisions et de suivre les lignes de conduite répondant aux objectifs et aux valeurs qui sont considérés comme désirables dans notre société.
<i>La Commission Européenne (2011).</i>	La RSE est définie comme la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société.
<i>M. Doucin (2011, P: 32).</i>	La RSE est définie comme une nouvelle forme de gestion qui intégrerait les intérêts de la société dans un dialogue entre les différents acteurs du monde social.
<i>Capron (2012, PP: 36-37).</i>	Les entreprises sont tenues de respecter les lois en vigueur et les conventions accomplies entre les partenaires sociaux ainsi que d'intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'Homme et de consommateurs dans leurs stratégies.

Source: Synthèse faite par nous-mêmes sur la base de nos différentes lectures.

II. Les définitions de l'PHST:

Le travail est l'activité poursuivie dans le but de produire des biens et services à usage domestique ou non domestique (Jean-Marie Harribey, 1998, P.29.). Autrement dit, le travail correspond à l'activité réalisée par l'homme dans le but de créer ou de transformer un bien (Xavier M. et Cavaille P., 2009, P.147.). Dans ce cadre, deux (2) questions méritent d'être posées, à savoir:

- Dans quelles conditions (physiques, morales et sociales) les employés accomplissent-ils ce travail?
- Les entreprises prennent-elles suffisamment de mesures en termes de sécurité et d'hygiène dans les lieux de travail?



Plusieurs disciplines scientifiques sont combinées soigneusement pour établir la définition adéquate à la notion de conditions de travail. Cette pluridisciplinarité rend ce domaine très vaste et compliqué. En effet, les domaines comme la médecine, la physiologie, la toxicologie, l'épidémiologie, la sociologie, la psychologie, l'ergonomie, l'hygiène ainsi que l'économie et la gestion, sont réunies pour participer directement ou indirectement dans la caractérisation de l'environnement du travail d'un individu (Gollac M., et Volkoff S., 2000, P.11-12.).

Selon Cuire (2000), d'après Xavier M. et Cavaille P. (2009), « les conditions de travail ne sont pas des objets naturels qu'il suffirait d'observer et qui seraient justiciables d'un traitement objectif. Il s'agit d'une construction sociale ».

Par ailleurs, le travail continue d'être la source d'une multitude de risques qui ne cessent d'augmenter principalement avec l'avènement des nouvelles technologies qui engendrent, dans la majorité des cas, des effets néfastes sur la santé physique et mentale des travailleurs. Ceci affecte à la fois la productivité de la personne et la rentabilité de l'entreprise. C'est à cet effet que les entreprises sont tenues d'adopter des mesures rigoureuses en matière de conditions de travail afin d'augmenter la productivité et par conséquent, leur rentabilité.

Par ailleurs et afin d'éviter toute confusion entre les divers concepts liés aux conditions de travail, entre autres, l'hygiène et sécurité au travail qui est l'objet de cet article, nous définissons: la santé au travail; l'hygiène et la sécurité.

La santé est concept de nature polysémique et évolutive. Selon l'OMS (l'Organisation Mondiale de la Santé, 1946), la santé regroupe plusieurs phénomènes: l'absence de maladie, un état biologique souhaitable ou un état complet de bien-être physique, mental et social (Coreard I, 2011, P.01).

Pour le Comité mixte OMS-OIT (1995), cité dans le Livre blanc (2011, P.17), la santé au travail s'articule autour de trois (3) principaux objectifs:

- La protection et la promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail ;
- L'amélioration du milieu de travail et du travail ;
- La mise en œuvre d'une organisation et d'un ensemble de systèmes de gestion, de politiques de gestion de personnel et de la qualité, de politiques de formation et la mise en œuvre de principes de participation.

La santé peut aussi être perçue comme la capacité d'un individu à gérer convenablement sa vie et son environnement par la mobilisation de ressources nécessaires: physiques, mentales et sociales.

Par ces définitions, la santé au travail est considérée comme le résultat de l'influence de l'environnement professionnel sur un individu. C'est à ce niveau que l'entreprise a le rôle principal qui est de veiller de manière permanente sur l'amélioration des conditions de travail de ses employés.

S'agissant de l'hygiène au travail, celle-ci est la discipline qui prend en charge l'aspect physique du travail. Cette discipline s'intègre dans le vaste domaine de la santé au travail comme complément de la médecine du travail, de l'ergonomie et de la sécurité. Celle-ci peut être appréhendée comme la science de l'anticipation, de



l'identification, de l'évaluation et de la maîtrise des facteurs et des contraintes qui peuvent causer la détérioration de la santé des employés (Bernhard C-A et al., 2007, P.17).

Il est important de noter que dans cet article, nous nous sommes focalisés plus spécifiquement sur l'aspect physique du travail et l'étude des nuisances objectivement mesurables au travail, ceci va justifier l'utilisation de l'expression «Hygiène et Sécurité au travail » au lieu de l'expression « Santé et Sécurité au travail ».

Quant à la sécurité, elle constitue un autre domaine qui rejoint celui de l'hygiène. La sécurité est définie dans un sens large comme « l'état de ce qui inspire confiance, l'absence de risques d'accidents » (Mouton J-P, 2006, P.08). Ce concept, plus spécifiquement, est appréhendé comme la science de la gestion des risques aigus (accidents). La sécurité fait souvent référence à des concepts telles que le risque, le danger, la prévention, la protection mais aussi la responsabilité et l'assurance. La sécurité au travail relève du domaine de la protection et de la prévention des accidents et des maladies dans le monde professionnel (Coreard I., 2011, P.01).

La sécurité au travail soulève d'autres concepts qui méritent aussi d'être définis comme:

- Le risque qui est le « danger dont on ne peut jusqu'à un certain point mesurer l'éventualité que l'on ne peut plus ou moins prévenir » (Garouche M., 2004, P.19).

Plus précisément, le risque industriel se caractérise par un accident qui peut se produire sur un lieu de travail provoquant ainsi des dommages considérables pour les travailleurs, pour la société, pour les biens ainsi que pour l'environnement naturel (Chafi R., 2010, P.11) ;

- La prévention qui a pour mission de minimiser la gravité d'un phénomène non voulu ou d'un dysfonctionnement comme la gravité d'une blessure ou la production d'un gaz toxique (Mouton J-P., 2006, P.08).

Cependant, bien que, l'objectif principal de la science de l'hygiène et de la sécurité au travail soit celui lié à la gestion, essentiellement, des risques mesurables (physiques), ceci ne signifie pas qu'elle exclut carrément la prise en considération des autres dangers tels que le stress et les relations entre les personnes. Pour mieux maîtriser ces facteurs, cette science fait appel à d'autres spécialités telles que l'ergonomie et la médecine de travail.

III. Les indicateurs de fréquence et de gravité des AT:

Dans le but de mesurer l'efficacité (le degré d'atteinte des objectifs fixés) et l'efficience (le rapport entre les résultats obtenus et les moyens mis en œuvre) des pratiques de RSE en matière d'hygiène et sécurité au travail, l'entreprise se réfère à un ensemble d'indicateurs de performance.

Pour Ph. Lorino (2003), l'indicateur de performance est défini comme une information qui a comme rôle d'aider un acteur à conduire une action vers l'atteinte d'un objectif ou de lui permettre d'en évaluer le résultat.



Selon C. Billet (2005, P.43.), l'indicateur peut être défini comme « un outil d'évaluation et d'aide à la décision qui permet de mesurer l'évolution et la tendance d'une situation donnée d'une manière objective ».

Selon Sekiou et al. (2007), une bonne gestion de la santé et sécurité au travail nécessite une bonne connaissance des taux d'apparition des accidents ainsi que de leur évolution. Dans cet article, nous traitons deux indicateurs relatifs à l'hygiène et sécurité au travail, les plus utilisés par les entreprises pour mesurer leur performance en la matière, notamment:

1. Le taux de fréquence des accidents de travail ;
2. Le taux de gravité des accidents de travail.

1. Le taux de fréquence des accidents de travail :

L'indicateur de fréquence représente le nombre d'événements qui présente un risque sur les travailleurs. Cet indicateur est considéré comme une estimation du risque de subir une lésion.

Ce taux indique le nombre d'accidents de travail avec arrêt pour un million d'heures de travail. Il est calculé comme suit (Alis D et al., 2010, P.51):

$$\text{Taux de fréquence} = \text{Nombre d'accidents avec arrêt} \\ \times 1\,000\,000 / \text{Nombre d'heures travaillées}$$

Selon J-P. Taieb (2008, P.79), le nombre d'accidents avec arrêt signifie que seuls les accidents qui ont entraîné un arrêt de travail qui sont comptabilisés. Le jour de l'accident est à la charge de l'employeur donc si l'employé revient travailler le lendemain de l'accident, l'arrêt de travail ne sera pas pris en considération.

S'agissant du nombre d'heures de travail, pour J-P. Taieb (2008), c'est le nombre total d'heures qui auraient dû être effectuées par les travailleurs inscrits dans l'effectif de l'année en cours.

2. Le taux de gravité des accidents de travail

Cet indicateur s'appuie sur les conséquences des atteintes professionnelles sur les travailleurs (accidents de travail et maladies professionnelles). Selon B. Martory (2010), un accident grave désigne tout accident de travail ayant induit soit l'attribution d'une rente permanente soit le décès.

Cet indicateur représente le nombre de jours perdus causés par les accidents de travail et les maladies professionnelles pour une période bien déterminée. Le taux de gravité est donné par le nombre de journées indemnisées pour chaque 1000 heures travaillées. Pour calculer ce taux, on utilise la formule suivante (Alis D et al, 2010, P. 51):

$$\text{Taux de gravité ATMP} = \text{Nombre de journées indemnisées} \\ \times 1000 / \text{Nombre total d'heures travaillées}$$

Le recours à ces indicateurs chiffrés pour suivre, mesurer, améliorer ou évaluer la santé, l'hygiène et la sécurité au travail permet aux entreprises d'avoir des appuis pour définir et suivre des politiques de prévention des risques d'accidents et de maladies professionnelles et d'amélioration des conditions de travail.



IV. La mesure des actions de l'HST par les indicateurs de fréquence et de gravité des AT dans le cas de la NCA Rouïba.

L'Algérie, à l'instar des autres pays du monde, a ratifié différentes conventions internationales portant sur la RSE. En effet, plusieurs initiatives ont été prises par l'Etat algérien pour intégrer ce concept de RSE dans les pratiques de gestion des entreprises. Parmi ces initiatives, il y a lieu de citer la mise en place de la plateforme RSE Algérie en mars 2014 et la création d'un site web. L'objectif est de collecter l'information et partager les pratiques de RSE des entreprises.

Ainsi, dans le but d'encourager l'intégration des lignes directrices de la norme ISO 26000 dans les pratiques de gestion des entreprises de la région Moyen Orient Afrique du Nord (MENA), l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) et l'Agence de Coopération Internationale au Développement (SIDA) ont soutenu un projet régional d'accompagnement et d'orientation nommé RS-MENA (Responsabilité Sociétale pour la région Moyen Orient, Afrique du Nord).

Ce projet s'adressait plus spécifiquement à huit pays à savoir, l'Algérie, le Maroc, la Tunisie, la Jordanie, la Syrie, le Liban, l'Irak et l'Egypte. L'objectif de cet important projet est de participer dans la mise en place de la démarche RSE à travers l'adoption de la norme ISO 26000. C'est un projet qui a duré quatre années allant de 2011 à 2014 et qui a été porté par l'IANOR (RSE Algérie, 2019).

A ce titre, plusieurs entreprises ont bénéficié de ce projet, entres autres, l'entreprise NCA Rouïba, l'ENAC (Entreprise Nationale de Canalisations), la SASACE (Société Algérienne de Sacs Enduits), le groupe ETRHB, le groupe SEAAL (Société des Eaux et de l'Assainissement d'Alger), COSIDER, la SOCOTHYD, Hydro AMENAGEMENT (Entreprise Nationale des Aménagements Hydrauliques), NAFTAL, etc.

Pour NCA Rouïba, l'intégration des pratiques de la RSE dans la stratégie de l'entreprise a permis une baisse considérable des coûts liés à la consommation d'énergie, à la consommation d'eau, à la production des déchets ainsi que les coûts liés aux accidents de travail et des maladies professionnelles. Par conséquent, cette réduction des coûts permet à l'entreprise d'augmenter sa performance financière.

S'intéressant alors à NCA Rouïba, qui est une entreprise algérienne privée qui opère dans le secteur agroalimentaire, nous restituons les résultats de notre enquête suivant les trois points suivants:

1. Présentation de la méthodologie de recherche empirique ;
2. Présentation de la NCA Rouïba ;
3. Restitution des résultats de l'enquête.

1. Présentation de la méthodologie de recherche empirique

Notre méthodologie de recherche est basée sur la réalisation d'une enquête qui s'inscrit dans le cadre de la préparation de la thèse de doctorat. Cette enquête s'est déroulée durant l'année 2019, plus précisément, de la période allant du 15 janvier jusqu'à la fin du mois de mai. Nous avons à cet effet, élaboré un questionnaire que nous avons adressé aux responsables du service Système de Management Intégré SMI. Il est important de noter que l'entreprise ne dispose pas d'un service RSE/DD, ce qui justifie notre choix du service SMI afin de mener notre recherche.



Ce service chargé du SMI a comme principales tâches la gestion de l'hygiène et la sécurité au travail, la gestion de la qualité des produits de l'entreprise et la gestion des préoccupations environnementales de l'entreprise.

Ce questionnaire est composé de questions fermées afin de faciliter le traitement et la compréhension des questions posées par les responsables du service SMI, et de questions ouvertes afin d'avoir les avis des responsables du service SMI sur les concepts de RSE, d'HST ainsi que l'application des indicateurs utilisés pour évaluer l'HST. Comme nous avons aussi effectué plusieurs entretiens avec les responsables du service SMI.

2. Présentation de la NCA Rouïba :

NCA Rouïba a été créée en 1966 par la famille *Othmani* dans le secteur de l'Agro-alimentaire. Actuellement, l'entreprise est spécialisée dans la production des jus et des boissons au jus de fruits. C'est une société par action SPA qui se situe au niveau de la zone industrielle de Rouïba. L'histoire de NCA Rouïba est marquée par plusieurs événements importants qui ont marqué l'évolution historique de l'entreprise et que nous résumons dans le tableau n°2 suivant:

Tableau n°2: Evolution historique de NCA Rouïba.

Années	Evolution historique de NCA Rouïba
En 1966.	Création de l'entreprise NCA Rouïba spécialisée dans la production de conserves de fruits et légumes.
Durant les années 80.	Dans une dynamique d'expansion, l'entreprise démarre, en 1984, l'activité de boissons à base de fruits. Elle se lance sous la marque Rouïba en référence à la ville où elle est implantée, mais également en symbole et reconnaissance pour la communauté à laquelle la marque appartient.
En 1989.	Rouïba entre dans l'histoire en innovant et en proposant, pour la première fois, en Algérie un jus de fruits pasteurisé et conditionné sous emballage aseptique carton.
Durant les années 2000.	NCA Rouïba abandonne définitivement les conserves de fruits et légumes pour se consacrer exclusivement aux jus et boissons aux fruits.
En 2005.	Marquée par l'internationalisation, NCA Rouïba ouvre son capital à un fonds d'investissement afin d'accompagner sa croissance.
En 2009.	La production de NCA Rouïba dépasse les 120 million packs.
De 2010 à 2012.	NCA Rouïba lance un nouveau segment à savoir, le PET (Poly téréphtalate d'éthylène) avec tout un potentiel de succès et un nouveau record de 200 millions de packs produits en 2012.
En 2013.	NCA Rouïba entre en Bourse.
En 2013.	NCA Rouïba lance la nouvelle gamme PET aseptique « Pulp ».
En 2014.	NCA Rouïba a réalisé un total de production de plus de 260 millions d'unités.
En 2015.	NCA Rouïba a été trophée de la meilleure entreprise algérienne exportatrice hors hydrocarbures pour l'exercice 2015.

Source: Synthèse faite par nous-mêmes sur la base des données collectées au niveau de l'entreprise.

Le siège social de la société, abritant ses installations logistiques et industrielles, est situé à l'entrée de la zone industrielle de Rouïba à Alger. Cet emplacement, à proximité de l'autoroute Est-Ouest et à la limite du centre-ville de Rouïba, confère au site de NCA-Rouïba une facilité d'accès aux marchés.



Le site de Rouïba abrite les locaux administratifs, une plateforme logistique ainsi qu'une siroperie de préparation de boissons, de nectars et de jus de fruits et trois (03) ateliers de conditionnement: deux ateliers (02) pour l'emballage carton aseptique TETRA PAK et un (01) autre atelier pour l'emballage plastique (PET). Pour ses besoins logistiques, la société loue six (06) sites externes sous forme de dépôts et de chambres froides qui sont exploités pour le stockage des matières premières, des produits finis et en dépotage de conteneurs.

3. Restitution des résultats de l'enquête :

Après traitement et analyse des réponses aux questions ainsi que les résultats obtenus de nos divers entretiens, nous présentons les résultats dans les trois points qui suivent.

3.1. La RSE et la certification ISO 26000 de la NCA Rouïba :

Inscrite dans les valeurs portées par la famille et transposées au sein de NCA Rouïba, la RSE fait partie du quotidien de l'entreprise plaçant ainsi NCA Rouïba en tête des entreprises ayant intégrées la norme ISO 26000 dans la région MENA (Moyen-Orient Afrique du Nord). Par son engagement qualité et de ses diverses certifications, NCA Rouïba a été choisie pour représenter l'Algérie comme entreprise pilote dans le cadre du projet RS-MENA avec l'ISO et l'IANOR pour l'implémentation et la promotion de la nouvelle norme ISO 26000 portant sur la Responsabilité Sociétale et le Développement Durable. L'ISO 26000 présente des lignes directrices pour tout type d'organisation cherchant à assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités, et à en rendre compte. Une démarche responsable dans laquelle l'entreprise s'est engagée à assurer et à inscrire dans ses plans de développement et dans son mode de gestion.

3.2. La RSE et l'HST au niveau de la NCA Rouïba

La NCA Rouïba a intégré la norme comportementale ISO 26000 dans ses pratiques de gestion depuis 2014. Cette dernière est une norme d'application volontaire et qui ne fait pas l'objet d'une certification. La norme ISO 26000 comporte sept (07) questions principales, entre autres, celles qui traitent les relations et conditions de travail, notamment la santé, la sécurité et l'hygiène au travail.

3.3. La mesure des actions RSE-HST par les indicateurs de gravité et de fréquence des accidents au travail :

L'évaluation des actions de la RSE en termes d'HST dans l'entreprise consiste en l'étude des indicateurs de mesure des accidents de travail. Cette étude a porté sur deux indicateurs : le taux de gravité des AT et le taux de fréquence des AT.

a. Le taux de gravité des accidents de travail : Cet indicateur permet de suivre l'évolution du nombre de jours perdus et causés par les accidents de travail pour une période bien déterminée. Dans notre étude, la période est de 2015 à 2019. Les résultats du calcul de cet indicateur est comme présenté dans le tableau ci-après:

Tableau N°03: Evolution du taux de gravité des accidents de travail au niveau de la NCA Rouïba.

Années	2015	2016	2017	2018	2019
Taux de gravité des AT	0,23	0,18	0,16	0,29	0,15

Source: Tableau élaboré par nos soins à partir des données de la NCA Rouïba.

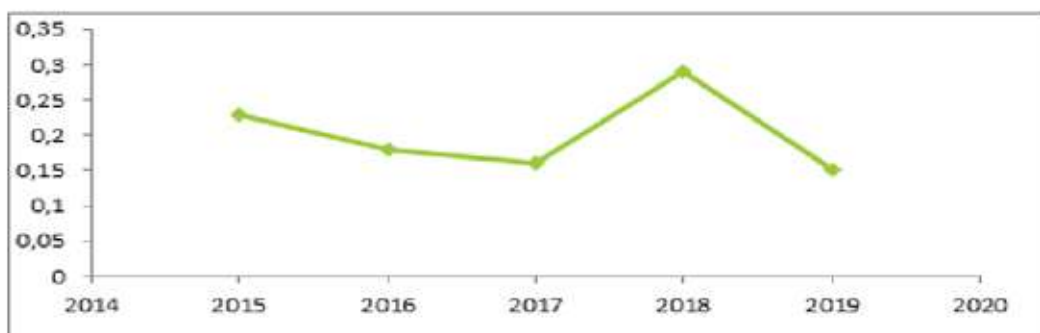


Le taux de gravité des accidents de travail au niveau de la NCA Rouïba passe par trois phases bien distinctes (*cf. tableau n°03*):

- Une phase marquée par une diminution sensible du taux de gravité des AT allant de 0,23 en 2015 à 0,16 en 2017 ;
- Une phase d'augmentation aussi sensible où le taux de gravité des AT passe de 0,16 en 2017 à 0,29 en 2018 ;
- Une phase de diminution aussi considérable de 2018 à 2019 où le taux diminue de 0,29 à 0,15.

En se référant à l'année 2019 où le taux de gravité des AT est le plus faible après avoir été de 0,29 en 2015 (*cf. Graphe n°01*), nous concluons que le nombre de jours indemnisés a diminué durant l'année 2019, ce qui va impacter positivement la performance de l'entreprise NCA Rouïba en matière d'hygiène et sécurité au travail et de charges à supporter.

Graphe N°01: Evolution du taux de gravité des AT au niveau de la NCA Rouïba.



Source: élaboré à partir des données du tableau N°03.

Cependant, malgré l'importante augmentation du nombre de jours indemnisés causée par les accidents de travail durant l'année 2018, ceci ne veut pas dire que l'entreprise n'a pas progressé en termes de performance en matière d'hygiène et sécurité au travail pendant les années 2015, 2016 et 2017 et même pour 2019 d'ailleurs les taux de gravité des AT réalisés en témoignent largement.

b. Le taux de fréquence des accidents de travail :

Ce taux permet à l'entreprise de savoir le nombre d'accidents de travail avec arrêt pour chaque million d'heures de travail. Il est important de noter que le:

- *nombre d'accidents avec arrêt* : dans ce cas, seuls les accidents qui ont entraîné un arrêt de travail sont comptabilisés ;
- *nombre d'heures de travail*: c'est le nombre total d'heures qui auraient dû être effectuées par les travailleurs inscrits dans l'effectif de l'année en cours.

La NCA Rouïba enregistre des taux de fréquence des AT qui fluctue durant les cinq années étudiées. En 2015, le taux est de 18,70% puis il augmente de 3,74% en 2016 pour atteindre 19,40. En 2017, ce taux diminue de 8,24% (*cf. Tableau n°04*).



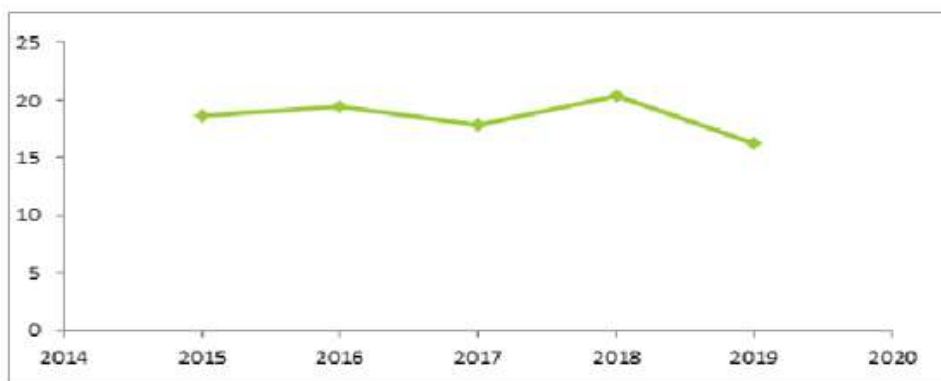
Tableau N°04: Evolution du taux de fréquence des accidents de travail au niveau de la NCA Rouïba.

Années	2015	2016	2017	2018	2019
Taux de fréquence des AT	18,70	19,40	17,80	20,40	16,25

Source: Tableau élaboré par nos soins à partir des données de la NCA Rouïba.

Le taux augmente en 2018 et atteint 20,40% soit une augmentation de 14,60% par rapport à 2017. L'année 2019 est celle où la NCA Rouïba enregistre le taux le plus faible soit 16,25%. Cette fluctuation est directement liée au nombre d'accidents de travail AT (cf. *Graphe n°02*) avec arrêt enregistré au sein de la NCA Rouïba qui change d'une année à une autre. Toutefois, la diminution de ces taux montre la volonté de NCA Rouïba d'améliorer sa performance en matière d'HST.

Graphe N°02: Evolution du taux de fréquence des accidents de travail au niveau de la NCA Rouïba.



Source: élaboré par nos soins à partir des données du tableau n°04.

Toutefois, il faut noter que l'augmentation importante qu'ont subie le taux de gravité et le taux de fréquence des AT en 2018 est dû selon les responsables de la NCA Rouïba au :

- Début de la crise financière qui a touché l'entreprise et ayant induit moins de dotations en Equipements de Protection Individuelle et/ou Collective (EPI/EPC) ;
- Changement organisationnel de l'équipe chargée de l'HSE ;
- Manque d'implication du personnel en matière d'Hygiène et Sécurité au Travail.

Conclusion :

La conception de la RSE s'est effectuée en étapes successives avec l'introduction de nouveaux concepts tels que, entre autres, les parties prenantes, la responsabilité de l'entreprise envers son environnement naturel et les conditions de travail. Néanmoins, nous pouvons synthétiser les différents aspects relatés par les différentes définitions de la RSE comme suit:

- L'entreprise noue des relations avec plusieurs parties prenantes et non seulement avec ses propriétaires. Ces parties ont, chacune d'elles, leurs



propres objectifs et intérêts à réaliser que l'entreprise intègre dans des choix de décisions stratégiques;

- L'entreprise est encadrée dans un champ social (lois, culture, valeurs, etc.) qu'elle est tenue d'intégrer dans ses prises de décisions stratégiques ou de gestion pour assurer sa légitimité et réhausser son image dans la société ;
- La Responsabilité Sociale de l'Entreprise est considérée comme un moyen au service du développement durable qui est conçue pour faire face aux besoins des générations présentes et futures de manière harmonieuse.

Dans ce cadre, l'entreprise est dite de socialement responsable si elle prend en considération les objectifs de ses diverses parties prenantes et les intègre dans sa stratégie. Ce qui lui permet de réduire les répercussions négatives qui peuvent affecter ses processus décisionnels et ses modes de production.

Une définition universelle ne peut être conçue. Néanmoins, une définition de synthèse qui aborde les aspects essentiels relatés par les différents auteurs peut être conçue. Celle-ci considère « la Responsabilité Sociale des Entreprises comme un engagement volontaire ou réglementaire qui consiste à intégrer les objectifs économiques, sociaux et environnementaux dans le processus de production et dans la relation avec les parties prenantes externes et internes » (Taleb B., 2013, P.66).

Dans le cas de l'entreprise NCA Rouïba, l'intégration des pratiques RSE dans sa stratégie et dans son mode de gestion est considérée comme une démarche volontaire. Ce constat peut être justifié à travers l'adoption des lignes directrices de la norme ISO 26000 depuis 2011. Ceci nous permet d'affirmer la première hypothèse qui suppose que l'intégration de la RSE est considérée comme un acte volontaire.

Par ailleurs, l'engagement d'une entreprise dans une démarche de RSE est évalué afin de mesurer le degré d'intégration des pratiques de RSE dans la gestion de l'entreprise. Cette mesure est faite, entre autres, par la mise en place d'indicateurs. Un indicateur a pour rôle de mesurer une situation, de désigner, quantitativement, si les activités d'un processus ou les résultats du processus lui-même répondent ou non à l'objectif fixé.

Afin de pouvoir mesurer et évaluer l'évolution des pratiques de la RSE en matière d'hygiène et sécurité au travail, nous avons opté pour les indicateurs de:

- Taux de gravité des accidents de travail ;
- Taux de fréquence des accidents de travail.

Dans ce cadre, en se référant au cas de NCA Rouïba et sur la base des réponses obtenues auprès des responsables de l'entreprise, l'intégration des pratiques de RSE dans la stratégie et la gestion de l'entreprise a permis une baisse considérable des taux de gravité et de fréquence des accidents au travail. Cette réduction permet à l'entreprise d'augmenter sa performance en matière d'Hygiène et Sécurité au Travail, ce qui induit *l'affirmation de la deuxième hypothèse selon laquelle la démarche RSE permet à l'entreprise d'améliorer sa performance en matière d'Hygiène et Sécurité.*

Enfin, à travers son adoption de la norme comportementale ISO 26000 depuis 2014, NCA Rouïba est une entreprise qui s'inscrit amplement dans la démarche



RSE/DD. Ses principaux objectifs sont à la fois la protection des droits de l'homme, la protection de l'environnement, la protection des travailleurs, la protection des consommateurs et la participation dans le développement de l'économie. Ses actions RSE-HST ont réduit, durant la période étudiée 2015-2019, la fréquence et la gravité des accidents au sein de l'entreprise, ce qui est une réponse à la question posée dans ce présent article.

Références bibliographiques :

- Alis D. et al., (2010). Risques et souffrance au travail. Edition Dunod, Paris ;
- Bernhard C-A et al., (2010). *Introduction à l'Hygiène du travail, un support de formation*. Organisation Mondiale de la Santé, France ;
- Billet C., (2005), « Le guide des techniques d'évaluation, performances, compétences, connaissances », Dunod, Paris, 2005 ;
- Cadet E., (2014) *Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), responsabilités éthiques et utopies : les fondements normatifs de la place du droit dans les organisations* », Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Ecole doctorale ABBE GREGOIRE ;
- Capron M. et Quairel-Lanoizelee F., (2004). *Mythes et réalités de l'entreprise responsable*. Edition La Découverte, Paris ;
- Capron M., *RSE et Développement Durable en PME, comprendre pour agir*, Edition Deboeck, Belgique, 2012 ;
- Chafi R., (2010). *Maitrise du risque par la mise en place d'une culture de sécurité au sein de l'activité Aval/Sonatrach*. Mémoire de Magister, Ecole doctorale gestion des risques industriels et environnement;
- Commission des Communautés Européennes (2001), *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, Livre Vert, Bruxelles.
- Coreard I., (2011). *Sécurité Hygiène et risques professionnels*. Edition Dunod, Paris ;
- Coulon R., *Responsabilité Sociale de l'Entreprise et pratiques de gestion des Ressources Humain*. IAE de Dijon-Université de Bourgogne, Cahier du FARGO n°1060902, France ;
- Delmas A., (2013) *Une voie pour la transition économique, sociale et environnementale*. avis du CESE ;
- Doucin M., cité dans l'ouvrage de Trebulle F.G. et UzanO., (2011). *RSE. Regards croisés. Droit de gestion*. Ed. Economica ;
- Garouche M., (2004). *Mettre en œuvre une politique de santé et de sécurité*. Mémoire de l'école de la santé publique ENSP ;
- Gollac M., et Volkoff S., (2000). *Les conditions du travail*. Edition La Découverte., Belgique ;
- Gond J. P. et Igalens J., (2008). *La responsabilité sociale de l'entreprise*. Que sais-je ? PUF ;
- Gond J-P., (2010). *Gérer la performance sociétale de l'entreprise*. Edition Vuibert, France ;



- Hamidi Y. et Khelfaoui M., « *La perception de la RSE chez les dirigeants d'entreprises (PME) algériennes : Quelles formes de RSE implicite ou explicite* » ;
- Jean-Marie Harribey, (1998). *Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts*. Economies et Sociétés, Série « Economie du travail », A.B., 1998, n° 20, 3 ;
- Lorino Ph., « *Le balanced scorecard revisite: dynamique stratégique et pilotage de performance exemple d'une entreprise énergétique* », communication dans le 22^{ème} congrès de l'AFC, Mai 2001.
- Martinet C., (2012). *Management et sociétés, Mutations et ruptures*. Edition Vuibert, Paris ;
- Martory B., Daniel C., (2008). *Gestion des ressources humaines : Pilotage social et performances*. Edition Dunod, Paris ;
- Mouton J-P., (2006). *La sécurité en entreprise : Sensibilisation de personnels et mis en œuvre d'un plan d'action*. Edition Dunod, 2^e édition, Paris ;
- RSE Algérie, « Le projet de plateformes nationales sur la RSE », www.rsealgerie.org/fr/iso_26_000-43.html consulté le 20/12/2020.
- Sekiou et al., (2007). *Gestion des ressources humaines*. Edition Deboek, 2^{ème} édition, Bruxelles ;
- Sobczak A., (2011). *Responsabilité globale, Manager le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises*. Édition Vuibert, France.
- Taieb J-P., (2008). *Les tableaux de bord de la gestion sociale*. Edition Dunod., 5^{ème} édition, Paris ;
- Taleb B., (2013). *Les motivations d'engagement des entreprises dans la responsabilité sociale des entreprises: le cas du secteur industriel Algérien*. Thèse de Doctorat en Science de Gestion, Faculté d'économie et de gestion, Aix Marseille Université, soutenue le 09 décembre ;
- Xavier M et Cavaillé P., (2009). *Management des Risques pour un Développement Durable*. Edition DUNOD, Paris ;
- Zaddam F. et Ben Yedder M., (2009). *la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) voie de conciliation ou terrain d'affrontements?*. Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), 2009, vol4 ;
- Zaddam F. et Ben Yedder M., (2009). *La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), voie de conciliation ou terrain d'affrontements ?* Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), vol 4 ;