

Ministère de l'Enseignement
Supérieur et de la Recherche
Scientifique

École nationale supérieure de
Management
Koléa



وزارة التعليم العالي والبحث
العلمي

المدرسة الوطنية العليا
للمناجمنت
القلبية

MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDE

En vue de l'obtention d'un Master

(Académique)

En Management Des ressources humaines

L'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés

CAS : Sarl WafaFAILE

Elaboré par :

- Belmouloud Amina.
- Mammeri Yasmine.

Encadré par :

- Dr. MOHAMMED EL HADJ Leila.

2024/2023

RÉSUMÉ

Notre enquête de recherche vise à mettre en évidence l'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés au niveau de SARL Wafa. Pour ce faire, nous avons adopté une approche méthodologique quantitative fondée sur le questionnaire auprès d'un échantillon de 95 employés de différentes catégories socioprofessionnelles, analysée par le logiciel SPSS.

Les résultats de notre étude montrent qu'il existe un impact positif significatif de l'assurance sociale sur la performance des employés, et une forte relation de liaison entre les deux variables, en effet, les indicateurs de la performance au travail sont influencés par la qualité de l'assurance sociale. Les prestations de couverture et notamment les retards des versements génèrent un effet direct sur la satisfaction, la productivité et le comportement des salariés de SARL Wafa.

Mots clés : assurance sociale, performance des employés, indicateurs de la performance, la satisfaction, productivité, comportement des salariés.

ABSTRACT

Our research aims to highlight the impact of social insurance on employee performance at SARL Wafa. To do this, we adopted a quantitative methodological approach, based on the questionnaire with a sample of 95 employees from different socio-professional categories, analyzed by SPSS software.

The results of our study show that there is a significant positive impact of social insurance on employee performance and a strong link relationship between the two variables, in fact, indicators of work performance are influenced by quality of social protection. Coverage services, in particular payment delays generate a direct effect on employee satisfaction, productivity and behavior of Wafa's employees.

Key words: social insurance, employee performance, indicators of performance, satisfaction, productivity, behavior.

ملخص

تهدف دراستنا العلمية إلى تسليط الضوء على تأثير الضمان الاجتماعي على أداء الموظفين على مستوى مؤسسة وفاء. للقيام بذلك، اخترنا منهجاً كمياً قائم على الاستبيان، موزع على عينة مكونة من 95 موظفاً.

أظهرت النتائج أن الضمان الاجتماعي له تأثير إيجابي كبير على أداء العاملين، إذ توجد علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين، كما أن مؤشرات أداء العمل تتأثر بجودة الضمان الاجتماعي، حيث أن خدمات التغطية لاسيما تأخر صب المستحقات تؤثر مباشرة على رضا، إنتاجية وسلوك موظفي مؤسسة وفاء.

الكلمات المفتاحية: الضمان الاجتماعي، أداء الموظفين، مؤشرات أداء العمل، رضا الموظفين، إنتاجية، سلوك.

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, nous remercions Dieu le tout puissant d'avoir nous donné le courage, la patience, la volonté et surtout la santé pour mener à bien ce modeste travail, "ALHAMDOULILAH".

Nous tenons à remercier du fond du cœur nos chers parents pour leur encouragement et soutien durant tout le cursus scolaire et pour la bonne éducation qui nous a permis d'arriver ce stade d'étude.

Nos profonds remerciements et reconnaissance envers notre encadrante Dr. MOHAMMED EL HADJ LEILA pour ses conseils, sa bienveillance et sa présence. Un grand merci pour la qualité de son enseignement et toutes les aides qu'elle nous a apportée pour la réalisation de ce mémoire.

On souhaite aussi remercier par la même occasion tout le staff de l'entreprise Wafa d'avoir nous accueillir au sein de leurs sièges pour effectuer notre stage, notamment le directeur des ressources humaines monsieur BOUREBA MOUNIR et surtout Mademoiselle LALAMI YASMINE qui a toujours donné de son temps pour nous expliquer et orienter ainsi que tous les collaborateurs qui ont pris de leurs temps et ont répondu au questionnaire.

Nos remerciements à nos familles et à toute la famille de l'École Nationale Supérieure de Management.

Enfin, on remercie tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce travail de près ou de loin.

DÉDICACE

Je dédie entièrement ce travail à mes chers parents avec tous mes sentiments de respect et d'amour

A mes sœurs **AHLEM** et **ICHRAK** et leurs maris **OUSSAMA** et **ABDELHADI** sans oublier mon neveu **MALIKO** et Ceux qui ont partagé avec moi tous les moments d'émotion lors de la réalisation de ce travail

A mes cousines **CHAHINEZ** et **FADWA**, à mes chères grands parents et à toutes mes tantes

A ma cher amie **DHIKRA**

Je tiens à remercier spécialement ma binôme **BELMOULOU** **AMINA** pour ça précieuse collaboration, son soutien et ça bonne humeur, merci pour tout.

YASMINE

DÉDICACE

Je dédie ce travail

À mes chers parents **Abdelkhalek** et **Nora**, aucune dédicace ne saurait exprimer mes sentiments pour votre amour, votre soutien et votre sacrifice constants. Que Dieu vous préserve et vous procure santé et longue vie.

À mes frères **Amine** et **Abdelhak**, et à mes sœurs **Nour Elhouda** et **Hana**, aucun mot ne suffit pour exprimer ma gratitude pour votre présence et votre soutien moral inconditionnel. Merci d’être l’épaule sur laquelle je peux toujours compter.

À toute ma famille, je vous remercie pour votre soutien et vos encouragements tout au long de ce parcours.

À mon amie **Bouchra**, ta confiance en moi m'a poussé à donner le meilleur de moi-même.

À ma chère binôme **YASMINE**, qui a partagé avec moi les joies et les défis de ce projet. Votre collaboration et votre expertise ont été essentielles à la réalisation de ce mémoire.

Je vous remercie tous pour votre soutien, votre amour et votre confiance. Ce mémoire est également le vôtre.

AMINA

TABLE DES MATIERES

RÉSUMÉ	I
REMERCIEMENTS	III
DÉDICACE	IV
DÉDICACE	V
TABLE DES MATIERES	VI
LISTE DES TABLEAUX	IX
LISTE DES FIGURES	XI
LISTE DES ABRÉVIATIONS	XI
INTRODUCTION GÉNÉRALE	XI
CHAPITRE I : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL	15
Introduction	16
Section 01 : Revue de littérature.	16
Section 02 : L'assurance sociale	20
1. Généralité sur l'assurance sociale :	20
1.1- La définition :	20
1.2- Les bénéficiaires : les assurés sociaux	22
1.3- Les prestations : les risques couverts	23
1.4- Le financement du système d'assurance sociale	26
1.5- Les institutions : Organismes assureurs	28
1.6- Les obligations des employeurs par rapport la législation algérienne	30
1.7- Le contrôle des employeurs	33
1.8- L'importance des systèmes d'assurance sociale	33
1.9- Les obstacles de l'assurance sociale algérienne	34
2. Évolution historique de l'assurance sociale	35
2.1- Au niveau mondial	35
2.2- En Algérie :.....	36
3. Modèle bismarckien et modèle beveridgien :	38
3.1- Modèle Bismarckien :.....	39
3.2- Modèle Beveridgien :	39
Section 03 : La performance des employés :	41
1. La notion de performance et la performance des employés :	41
1.1- La notion de performance :.....	41

1.2-	La performance des employés :.....	42
2.	Dimensions et indicateurs de la performance :.....	43
2.1-	Les démenions de la performance :.....	43
2.2-	Les indicateurs de la performance :.....	43
3.	L'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés :.....	45
	Conclusion.....	46
CHAPITRE II : CADRE METHODOLOGIQUE ET CONTEXTE ORGANISATIONNEL.....		47
	Introduction.....	48
	Section 01 : Méthodologie de recherche.....	48
1-	Cadre épistémologique :.....	48
2-	Approche méthodologique :.....	49
3-	Outils et méthodes de collecte de données :.....	49
3.1-	Documentation :.....	49
3.2-	Le questionnaire :.....	49
4-	Méthode quantitative :.....	50
5-	Outils d'analyse des données :.....	51
	Section 02 : présentation de l'organisme d'accueil Sarl Wafa.....	53
1-	Présentation générale de l'entreprise Wafa :.....	53
2-	Historique de l'entreprise :.....	53
3-	L'organisation de Wafa.....	55
4-	La mission :.....	55
5-	Les objectifs :.....	56
6-	Les valeurs :.....	56
7-	La direction des ressources humaines :.....	56
8-	Prise d'état de lieu par rapport à l'assurance sociale et la performance des employés chez Sarl Wafa :.....	57
	Conclusion.....	60
CHAPITRE III :.....		61
DISCUSSION DU RÉSULTAT.....		61
	Introduction.....	62
	Section 01 : Présentation et résultats du questionnaire :.....	62
1-	Description de l'échantillon :.....	62
2-	Cohérence interne des variables indépendante et dépendante :.....	65
3-	Analyse descriptive et interprétation des résultats du premier axe.....	67
4-	Analyse descriptive et interprétation des résultats du deuxième axe.....	73
	Section 02 : Discussion des résultats :.....	82

Conclusion.....	84
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	85
BIBLIOGRAPHIE	88
ANNEXES.....	95

LISTE DES TABLEAUX

N du tableau	Titre du tableau	Page
Tableau 01	Taux de cotisations sociales pour les travailleurs salariés en Algérie	26
Tableau 02	Résultats du coefficient d'alpha Cronbach	51
Tableau 03	Les intervalles d'analyses de l'existence des variables	52
Tableau 04	Les grands changements dans l'histoire de WAFIFAILE	54
Tableau 05	Répartition des enquêtés selon le genre	62
Tableau 06	Répartition des enquêtés selon l'âge	63
Tableau 07	La répartition des enquêtés selon la situation professionnelle	64
Tableau 08	Répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle	65
Tableau 09	Le coefficient de corrélation des indicateurs et leurs items	65
Tableau 10	Résultats d'analyse descriptive de la couverture sociale	67
Tableau 11	Résultats d'analyse descriptive de Prestations	69
Tableau 12	Résultats d'analyse descriptive de remboursement	71
Tableau 13	La moyenne et l'écart type des programmes d'assurance sociale	73
Tableau 14	Résultats d'analyse descriptive de la satisfaction des employés	74
Tableau 15	Résultats d'analyse descriptive de la Productivité	76
Tableau 16	Résultats d'analyse descriptive de Comportement	78
Tableau 17	La moyenne et l'écart type de la performance des employés	80
Tableau 18	L'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés	80

Tableau 19	L'impact de l'assurance sociale sur la satisfaction des employés	81
Tableau 20	L'impact de l'assurance sociale sur la productivité	81
Tableau 21	L'impact de l'assurance sociale sur le comportement	82

LISTE DES FIGURES

N de figure	Titre de figure	Page
Figure 01	Schéma de modèle bismarckien et modèle beveridgien	41
Figure 02	L'organigramme de WAFafaile	55
Figure 03	L'organigramme de de la DRH	57
Figure 04	Répartition des enquêtés selon le genre	62
Figure 05	Répartition des enquêtés selon l'âge	63
Figure 06	Répartition des enquêtés selon la situation professionnelle	64
Figure 07	Répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle	65

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Abréviation	Signification
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
ISO	International Organization for Standardization
OIT	Organisation internationale du Travail
ONU	Organisation des nations unies
BIT	Bureau International du Travail
SNMG	Salaire national minimum garanti
CNAS	Caisse Nationale des Assurances Sociales
CNR	Caisse Nationale des Retraites
CNAC	Caisse Nationale de l'Assurance Chômage
AT	Accidents du travail
MP	Maladies professionnelles
CAVNOS	Caisse d'assurance vieillesse des Non-Salariés
CASNOS	Caisse Nationale de sécurité sociale des Non-Salariés
CNRCSS	Caisse Nationale de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale
DAS	Déclaration Annuelle des Salaires et des salariés
ONS	Office National des Statistiques
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
SARL	Société à responsabilité limitée

PIB	Produits intérieurs brute
ATS	Attestations de travail et de salaire
DAC	Déclaration d'assiette de cotisation
DRHM	Direction de ressources humaines et moyennes généraux
RH	Ressources humaines
HSE	Hygiène, Sécurité, environnement
SPSS	Statistical package for the social sciences
DRH	Directeur des ressources humaines

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Introduction générale

Au cours de leur existence dans ce monde, les individus vivent entre l'incertitude de l'avenir et la menace par divers événements susceptible de supprimer leurs revenus ou d'une façon plus générale, de réduire leurs niveaux de vie, ces événements se situent notamment sur le plan de l'acquisition du revenu professionnel et sur le plan du niveau de ce revenu.

L'action de l'assurance sociale intervient notamment dans la protection contre les risques socioprofessionnels générateurs de besoins et l'amélioration de l'état de santé et de bien-être des individus.

L'assurance sociale est apparue comme un droit de l'homme reposant sur l'article 22 de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ; chaque membre de la société, a droit à l'assurance sociale. Elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays. (La Déclaration universelle des droits de l'homme, 2012)

Depuis toujours l'assurance sociale a été une problématique qui divise les écoles et les courants de la pensée économique afin de rassembler les intérêts de toutes les tranche d'âge de la population d'une part, d'une autre part, de trouver une certaine équité entre les générations. Elle est basée sur la coopération et la solidarité entre un groupe de personnes afin d'assurer un certain nombre de risques. Chacun alors doit payer une cotisation pour couvrir les éventuels dommages auxquels il peut être exposé.

Dans un environnement de travail où la performance est un enjeu majeur qui varie selon plusieurs facteurs, les employés sont certainement exposés à des risques qui touchent leurs revenus, l'assurance sociale permet de maintenir ce revenu en cas de perte par ses prestations de versement des remboursements.

La performance des employés contribue à l'atteinte des objectifs organisationnels prédéfinis et aux résultats réellement obtenus, définis comme un ensemble de comportements ou d'actions alignés avec les objectifs de l'entreprise, et qui peuvent être mesurés à travers le niveaux de compétences et de contributions aux objectifs de l'entreprise.

C'est un élément inconstant et instable en évolution continue soit positive ou négative. Il est influencé par d'autres facteurs liés à l'employé et donc également mesurable par différents indicateurs. L'assurance sociale réside au cœur de ses indicateurs et aux préoccupations des gestionnaires et des chercheurs en gestion en ressources humaines.

Introduction générale

C'est à partir de cette réflexion que nous avons jugé important d'aborder le thème de « l'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés » précisément au sein de l'entreprise Sarl Wafa.

Problématique :

Cette analyse explorera en profondeur comment cette assurance influence la performance des employés. Pour mener à bien cette recherche, nous avons utilisé l'approche quantitative par le questionnaire.

Pour cela nous centralisons notre travail sur la problématique suivante :

- Quel est l'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés de Sarl Wafa ?

Pour élargir le champ d'analyse, on a subdivisé cette question principale en questions secondaires qui nous ont permis de mieux guider notre travail :

- Est-ce qu'il existe un impact significatif statistiquement de l'assurance sociale sur la satisfaction des employés ?
- Est-ce qu'il existe un impact significatif statistiquement de l'assurance sociale sur la productivité des employés ?
- Est-ce qu'il existe un impact significatif statistiquement de l'assurance sociale sur le comportement des employés ?

Les objectifs de la recherche :

- Enrichir et d'élargir nos connaissances et informations sur de l'assurance sociale et la performance des employés.
- Analyser l'apport entre de l'assurance sociale et la performance des employés.
- Acquérir des nouvelles connaissances de la vie professionnelle.

Introduction générale

Structure du mémoire :

Pour étudier notre problématique nous diviseront le travail en trois chapitres.

Le premier chapitre représente la partie théorique présentant la revue de littérature et le cadre conceptuel et étudiant aussi l'architecture actuelle du système de l'assurance sociale et la notion de la performance.

Le deuxième chapitre sera consacré au cadre méthodologique de la recherche dans lequel nous allons présenter l'organisme d'accueil ensuite l'approche méthodologique qu'on a choisie afin de bien mener notre étude avec les outils qui nous ont servi d'instrument de recherche.

Ainsi le troisième chapitre portera sur la présentation et l'interprétation des résultats du questionnaire à l'aide du logiciel SPSS pour l'affirmation ou l'infirmité de nos hypothèses.

CHAPITRE I :
REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE
CONCEPTUEL

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Introduction

A partir de notre thème de recherche, Il nous a apparu important de deviser ce premier chapitre en trois sections. Dans la première section nous allons rassembler un ensemble d'étude et de travaux scientifiques sur les deux variables. Concernant la deuxième section, elle est consacrée au concept de l'assurance sociale, ou nous allons parler sur des généralités sur l'assurance sociale, et nous allons donner un aperçu sur ses historiques au niveau mondial et en Algérie, ensuite les deux modèles de l'assurance sociale. Au cours de la troisième section, nous traitons la notion de la performance et la performance des employés, puis nous allons présenter ses dimensions et indicateurs, et enfin l'impact des assurances sociales sur la performance des employés.

Section 01 : Revue de littérature.

La performance des employés est essentielle au succès d'une organisation. Afin d'atteindre leurs objectifs stratégiques, les entreprises cherchent constamment à améliorer la performance de leur personnel, ce dernier est exposé à certains risques sociaux qui perturbent sa situation économique. L'assurance sociale comprend tous les mécanismes de prévoyance collective qui permettent de prémunir les membres d'une collectivité contre ses risques sociaux. Le bien-être des employés, qui peut être influencé par divers facteurs, y compris l'assurance sociale, une composante importante de cette performance. Pour commencer notre parcours de vérification d'existence d'un véritable lien entre les deux variables, nous avons examiné des sources scientifiques, des articles et des thèses couvrant les concepts de notre thématique pour préparer une revue de la littérature qui clarifier les concepts et les éléments de notre travail.

Les auteurs (HAMADI & Belaid ABRKA, 2023), ont publié un article intitulé « La sécurité sociale en Algérie entre transformation et restructuration » qui vise à 'étudier les processus de transformations institutionnelles et structurelles de la sécurité sociale en Algérie depuis son émergence jusqu'à la dernière réforme dans une approche analytique. D'après les résultats de cette étude, le régime de l'assurance sociale algérien depuis l'indépendance a constamment évolué pour s'adapter aux besoins changeants de la population et offrir une meilleure prise en charge. Malgré les efforts fournis, cet objectif est loin d'être atteint en raison des diverses obstacles notamment financières.

Sous l'intitulé de l'article « Le système algérien de protection sociale : entre bismarckien et beveridgien », (MEROUANI, Nacer-Eddine HAMMOUDA, & Claire EL MOUDDEN, 2014),

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

ont pour objectif d'évaluer et positionner le système algérien d'assurance sociale entre les deux types de sécurité sociale ; le bismarckien et le beveridgien, on exploitera les données de la comptabilité nationale. L'étude montre que Le système de l'assurance sociale algérien a traversé deux périodes distinctes, avant 1983, il était caractérisé par une pluralité des régimes, et à partir de 1983, il a évolué vers un système de sécurité sociale unifié. Ce système combine des éléments des modèles bismarckien et beveridgien, avec une distinction de plus en plus marquée entre la partie correspondant à l'assurance sociale de type bismarckien et celle relevant du traitement de la pauvreté selon le modèle beveridgien.

Dans le même contexte (Fadila, 2021), présente un petit historique dont le titre de l'article est « Le système de sécurité sociale en Algérie : un système rentier ? » pour identifier l'impact de la nature rentière de l'Etat algérien sur le système de sécurité sociale. Elle a distingué que le système de sécurité sociale algérien est un système principalement bismarckien, mais il traverse d'un système bismarckien au profit des salariés et financé par les cotisations, vers un système beveridgien populiste financé par la rente. Le système algérien d'assurance sociale, sous l'effet de la rente, balance progressivement vers un modèle beveridgien populiste d'assurance sociale, financé par l'Etat, en faveur de la quasi-totalité de la population, et non seulement les salariés. Donc le passage d'un modèle à un autre est justifié par la nature rentière de l'Etat qui impacte la politique sociale, et le nombre des catégories d'inactifs bénéficiaires des prestations sociales sont devenues plus que les salariés actifs.

Dans sa thèse intitulée « La protection sociale : étude comparative franco-mauritanienne » (Daha, 2017), l'auteur vise à établir un état des lieux actualisé et à produire une analyse complète de tous les aspects juridiques, techniques et institutionnels des régimes d'assurance sociale en France et en Mauritanie. Il affirme que la sécurité sociale est un facteur de bien-être et souligne que la définition de la protection sociale passe nécessairement par celle du risque social. En examinant le système mauritanien de protection sociale, Daha note que le régime des fonctionnaires mauritaniens s'est amélioré et s'inspire largement du système français.

Dans sa thèse intitulé « Impact de la protection sociale sur le rendement de ressources humaines. Le cas du secteur informel au Sénégal » (NDOUR, 2013) l'auteur s'appuie sur des analyses théoriques et empiriques pour établir le lien entre la protection sociale et la performance humaine. Il vise à démontrer l'apport indirect des assurances sociales sur la productivité des travailleurs à travers l'économie. Ndur confirme que les assurances sociales ont une influence significative sur l'économie et sur les individus, et estime que cet apport est positif et indispensable au développement humain. Il ajoute que la protection sociale peut améliorer l'efficacité du capital humain.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Dans le cadre d'une analyse de la gestion des ressources humaines, la thèse intitulé « La protection sociale complémentaire d'entreprise : un outil de gestion des ressources humaines ? » (Poilpot-Rocaboy, 1994), a l'objectif d'évaluer le rôle réellement possible d'attribuer à la protection sociale complémentaire d'entreprise en matière d'outil de gestion des ressources humaines dans une analyse théorique et une étude de perception, pour ce là, deux types d'enquêtes ont été exploités. Le premier, effectuée auprès d'un échantillon de 25 responsables d'entreprises, concerne la façon dont ils perçoivent le rôle de la protection sociale complémentaire dans leur organisation. Le second, mené respectivement auprès de 1142 et 802 salariés, analyse les sentiments des individus à l'égard de la protection sociale complémentaire dont ils bénéficient. Les principaux résultats de cette recherche suggèrent que l'assurance sociale permet la satisfaction de besoins individuels et de besoins organisationnels. Ainsi, elle peut être considérée comme un véritable outil de gestion des ressources humaines.

La thèse sous l'intitulé « L'effet des pratiques de ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale », (Bernard M. , 2009), vise à étudier l'impact des pratiques des ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale. La méthode utilisée est quantitative sur un échantillon de 450 employés en comparant deux groupes de travailleurs situés dans deux pays, l'Angleterre et le Québec. Les principaux résultats révèlent que les pratiques de gestion des ressources humaines peuvent devenir un levier significatif pour améliorer la performance des employés lorsqu'elles sont alignées avec la culture du pays.

Un autre article intitulé « L'impact de l'adoption de la RSE sur la performance des employés », (Mohamed, 2017), cherche à tester l'existence d'une relation de causalité entre une démarche RSE interne au niveau de l'entreprise et la performance des employés, basée sur une méthode quantitative auprès d'un échantillon de 100 employés qui travaillent dans des entreprises possédantes ISO 26 000 de la RSE. L'étude confirme qu'il existe un véritable lien ; la RSE joue un rôle favorable dans l'augmentation de la performance des employés. En effet, l'employé est dans la mesure de développer un comportement d'altruisme avec ses collègues, d'être coopératif dans les situations critiques, de conformer aux règlements et procédures de l'organisation et d'être loyaliste envers l'entreprise si cette dernière adopte une démarche RSE. Nous distinguons aussi un lien entre la RSE et les assurances sociales car les deux sont des pratiques de gestion des ressources humaines qui tournent dans le même cadre de protection des employés, contribution au bien-être social et de gestion des risques. Les entreprises intègrent souvent des stratégies de gestion des risques dans leur approche de la RSE.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Dans un article intitulé « Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model » (Zhenjing, Supat Chupradit , Kuo Yen Ku , Abdelmohsen A Nassani , & Mohamed Haffar, 2022) les auteurs ont utilisé une approche quantitative en distribuant 420 questionnaires aux répondants pour étudier les effets de l'environnement de travail sur la performance des employés, en tenant compte de la fonction de médiation de leur engagement et de leur capacité d'atteinte. Les résultats ont montré qu'un environnement de travail positif améliore les performances des employés. De plus, un environnement de travail favorable a considérablement augmenté le niveau d'engagement des employés et leur capacité à atteindre des résultats, ces deux facteurs ayant également contribué à améliorer les performances des employés.

De même, un environnement de travail positif a également amélioré considérablement le niveau d'engagement des employés et leur capacité à atteindre des résultats. L'engagement des employés et la capacité d'atteindre des résultats ont également amélioré les performances de l'employé.

Un article intitulé « La performance individuelle au travail » (Jihane & JAHIDI Rachid, 2022) présente un cadre général de la performance au travail et démontre que la performance des employés au travail est un levier pour tout dirigeant ou gestionnaire d'organisation. Elle permet à l'organisation de progresser, montre que la performance d'une organisation dépend inévitablement de son capital humain et que la santé psychologique et le bien-être des individus sont directement liés aux performances qu'elles fournissent dans le cadre de leur travail.

Dans le même contexte une thèse intitulée « Bien-être au travail et performances de l'entreprise » (BERNARD, 2019) dans laquelle elle examine les facteurs qui affectent les performances au travail, en mettant en évidence que l'un de ces facteurs est l'amélioration des conditions de travail, de la sécurité et de la santé physique au travail, ce qui augmente la productivité et donc les performances des travailleurs.

Dans le même sens aussi (RANDRIANASOLO, Hantatiana Henimpitia ANDRIANARIZAKA, & Jean Marie Hervé RASOAMPARANY, 2022) dans l'article « Le Bien-Etre Du Salarie Au Travail : Levier De La Performance Individuelle » ont mené une enquête par sondage auprès de 562 salariés des entreprises publiques et privées de la région d'Analamanga, à Madagascar. Leur objectif était d'évaluer l'impact du bien-être des salariés sur leur performance individuelle. Sachant que ce dernier est influencé par des bonnes conditions de travail incluant la protection sociale. Leur recherche a confirmé que le bien-être au travail est actuellement considéré comme un investissement et un moteur de motivation, contribuant ainsi à l'amélioration des

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

performances individuelles. Par conséquent, il est devenu stratégique pour les entreprises de maintenir et d'améliorer le bien-être des salariés pour accroître leur performance individuelle.

Hypothèses :

À travers notre revue de littérature, et afin de répondre à notre problématique nous sommes parvenus aux hypothèses suivantes :

- H1 : Il existe un impact significatif de l'assurance sociale sur la performance des employés.
- H2 : L'assurance sociale influence positivement la performance des employés.
- H3 : L'assurance sociale contribue à la performance humaine en favorisant l'accroissement de la productivité du travail.

Section 02 : L'assurance sociale

1. Généralité sur l'assurance sociale :

1.1- La définition :

Plusieurs définitions de l'assurance sociale peuvent être données ;

Définition empirique :

Le mot assurance est d'origine latine appelait "securus" qui veut dire sûr, d'où vient le terme Asse curatio (sécurité, garantie, certitude, assurance...). Ce terme est adopté en suite par le français Méridional, tout en conservant les mêmes consonances retrouvées dans les termes : sécurité, sûreté, secours. (Mezdad, p. 17)

Définition juridique :

Le législateur algérien a défini l'assurance comme un contrat par lequel l'assureur s'engage, en échange de primes ou autres paiements financiers, à fournir à l'assuré ou au bénéficiaire désigné une somme d'argent, une rente ou une autre prestation financière en cas de survenance du risque prévu dans le contrat. (Article 02, 1995)

Définition économique :

L'assurance sociale est explicitement reconnue comme un droit fondamental de l'être humain dans les conventions de l'OIT et les instruments de l'ONU.

Le Bureau International du Travail (BIT) propose la définition suivante : « L'assurance sociale est une protection offerte par une société aux individus et aux ménages pour garantir l'accès aux soins de santé et la sécurité du revenu, particulièrement en cas de vieillesse, de maladie, d'invalidité, d'accident du travail, de maternité ou de perte du soutien familial ».

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Plusieurs auteurs ont émis des définitions aux assurances sociales, parmi lesquelles nous trouvons les suivantes :

Herman Deleeck a donné la définition suivante : "La sécurité sociale est l'institution sociale qui, dans une société industrialisée, garantit la sécurité d'existence financière quand surviennent des risques sociaux spécifiques qui menacent l'acquisition d'un revenu (vieillesse, chômage, incapacité de travail) ou imposent des charges financières supplémentaires (soins de santé, enfants) ". (Samyn, 2024, p. 10)

Sainrapt quant à lui, l'assurance est définie comme une convention ou un contrat bilatéral aléatoire dans lequel une partie, appelée assureur, s'engage à fournir une prestation spécifique à une autre partie, appelée assuré, en échange du paiement d'une prime ou cotisation, unique ou périodique, en cas de réalisation d'un événement précisé dans le contrat. (Christian, 1996)

Verstraeten et al (2010) en définitions de l'assurance sociale mettent en avant les mécanismes mis en place par l'État, notamment les diverses mesures de prévention, de protection, de promotion et de transformation sociale. Ces mesures visent à atteindre plusieurs objectifs socioéconomiques, tels que la prévention et la réduction de l'exclusion sociale, des inégalités, de la pauvreté et de la vulnérabilité. (HAMADI & Belaid ABRIKA, 2023, p. 677)

Selon Patrice François, La protection sociale englobe un ensemble de dispositifs d'assurance, dont les contours peuvent varier, mais qui sont destinés à couvrir les risques auxquels le capital humain peut être exposé. (François-Xavier, 2013)

Lawrence H. Thompson en 1995, définit Les assurances sociales comme "un système de maintien du revenu combinant différents moyens de protection".

Donc, Il n'existe pas de définition universelle ou polyvalente pour l'application des assurances sociales. La protection sociale est plutôt considérée comme la solution adaptée à toutes les situations de risque auxquelles les individus peuvent être exposés. Elle englobe l'ensemble des mécanismes de prévoyance collective permettant aux individus de faire face aux conséquences financières des risques sociaux.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

D'une manière générale, la sécurité sociale est définie à travers ses finalités en matière de protection sociale et sa mission de couvrir des individus contre des risques générateurs de besoins sociaux.

1.2- Les bénéficiaires : les assurés sociaux :

Le système d'assurance sociale en Algérie repose initialement sur des bases professionnelles, mais au fil du temps, il s'est étendu pour inclure la grande majorité de la population.

Tous les travailleurs sont tenus de s'affilier, sans exception, sauf dans les cas prévus par des accords bilatéraux ou internationaux de sécurité sociale ratifiés par l'Algérie. Ainsi, de nombreuses personnes qui ne sont pas engagées dans une activité lucrative bénéficient de la protection de la sécurité sociale et ont le statut d'assuré social.

Donc les personnes couvertes par l'assurance sociale sont :

- Les travailleurs salariés quel que soit le secteur d'activité ils appartiennent et le régime dont ils relevaient antérieurement, (article 3, titre 1 de la loi 83-11, 1983)
- Les travailleurs non-salariés ; Les personnes physiques exerçant des activités pour leur propre compte. Des activités industrielles, commerciales, libérales, artisanales, agricoles, ou toute autre activité dans les conditions fixées en vigueur (article 4, titre 1 de loi 83-11, 1983)
- Les catégories particulières :
 - Les travailleurs assimilés aux travailleurs salariés comme les travailleurs à domicile, les salariés par des particuliers, les marins et patrons pêcheurs à la part, les artistes, les apprentis percevant plus de 50% du SNMG
 - Les travailleurs exerçant des activités particulières comme les gardiens de parking non payants, les personnes occupées dans les activités dites d'intérêt général, les porteurs de bagages autorisés
 - Des individus n'exerçant aucune activité professionnelle telle les moudjahidine et les titulaires de pensions au titre de la législation des moudjahidine et des victimes de la guerre de libération nationale. Ainsi que les handicapés physiques ou mentaux et les bénéficiaires d'allocation forfaitaire de solidarité, les personnes pratiquant une activité sportive organisée par l'employeur et même ceux qui accomplissent un acte de dévouement dans l'intérêt général ou de sauvetage d'une personne en danger. Les étudiants, les élèves des établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle sont obligés d'être affiliés aux assurances sociales,

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

les individus quelle que soit leur nationalité sur le territoire national, salariées ou travaillant, à quelque titre et en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat ou de leur relation de travail. (article 5 titre 1 de la loi 83-11, 1983)

1.3- Les prestations : les risques couverts :

L'assurance sociale couvre dans un cadre de solidarité nationale l'ensemble des transferts en espèces et en nature en faveur des ménages pour les prémunir contre les différents risques sociaux. Ces transferts sont appelés prestations d'assurance sociale.

Les prestations en espèces sont représentées par les indemnités journalières pour maladie, maternité ou pour accidents de travail et maladies professionnelles, La pension d'invalidité, l'allocation décès, les prestations familiales dont l'allocation familiale pour enfants à charge et la prime de scolarité, la pension de retraite personnelle ou de réversion, la retraite anticipée et enfin, les indemnités d'assurance chômage.

Les prestations en nature comportent les remboursements de frais médicaux et de médicaments, les remboursements de frais de soins et de réadaptation pour les accidentés du travail ou pour ceux attrapant des maladies professionnelles et des séjours en centres de vacances pour les enfants et fonctionnaires des caisses de la sécurité sociale. (Chouaidia & Laib, 2019)

▪ L'assurance maladie :

La prestation de l'assurance maladie comporte les prestations en nature par prise en charge des frais de soins de santé à titre préventif et curatif en faveur de l'assuré et de ses ayants droits, ses prestations ne sont accordées que si les soins ont été prescrits par un médecin ou une personne habilitée. La prestation comporte aussi des prestations en espèces, en effet, le travailleur a droit au paiement des indemnités journalières pour l'arrêt temporaire de son travail, (articles 7 et 10 , titre 02 de la loi 83-11, 1983)

Le montant des indemnités journalières est :

-50 % du salaire journalier pour les premiers 15 jours de l'arrêt de travail.

-100 % du salaire de référence à partir du 16e jour d'arrêt de travail.

-100 % du salaire dès le 1er jour en cas d'hospitalisation ou de maladie de longue durée. (article 14 de la loi 83-11, 1983)

▪ L'assurance maternité :

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Comporte les prestations en nature comprennent la couverture des frais liés à la grossesse, à l'accouchement et à la période postnatale. Les dépenses médicales et pharmaceutiques sont intégralement remboursées, de même que les frais d'hospitalisation de la mère et du nouveau-né, pour une durée maximale de 8 jours.

Quant aux prestations en espèces, l'assurée a droit à une indemnité journalière équivalant à 100 % de son salaire journalier net pendant une période de 14 semaines consécutives, à condition de cesser toute activité professionnelle salariée. (Article 29, chapitre 02 de la loi 83-11, 1983)

▪ L'assurance invalidité :

Cette assurance prévoit une pension d'invalidité versée à l'assuré qui est obligé d'abandonner son travail lorsqu'il atteint la moitié de ses capacités à travailler. La demande d'une pension d'invalidité ne peut être acceptée que si l'assuré social n'a pas encore atteint l'âge de la retraite tel que défini par la loi.

Pour calculer le montant de la pension d'invalidité, les invalides sont classés dans 3 catégories selon le degré d'handicap :

- 1ère catégorie : Il s'agit des invalides encore capables d'exercer une activité salariée. Le montant annuel de la pension est fixé à 60% du salaire annuel moyen.

- 2ème catégorie : Il s'agit des invalides absolument incapables d'exercer une activité salariée. Le montant annuel de la pension est fixé à 80% du salaire annuel moyen.

- 3ème catégorie Il s'agit des invalides absolument incapables d'exercer une activité et ayant besoin de l'aide d'une tierce personne pour les actes de la vie quotidienne.

Le montant annuel de la pension est égal à 80% du salaire annuel moyen, majoré de 40% pour l'assistance d'une tierce personne.

La pension d'invalidité est versée mensuellement à terme échu et ne peut être inférieure à 75% du Salaire National Minimum Garanti (SNMG). (l'article 41,43 Chapitre 03 de la loi 83-11, 1983).

▪ L'assurance décès :

Selon les dispositions des articles 47-48-49-50 de la loi 83-11 sur la prestation d'assurance décès. Cette assurance vise à garantir aux ayants droit de l'assuré décédé un capital décès.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Le capital décès correspond à 12 fois le montant du dernier salaire mensuel de l'assuré décédé. Il est versé en une seule fois et ne peut être inférieur à 12 fois le montant du Salaire National Minimum Garanti (SNMG).

En cas de plusieurs ayants droits bénéficiaires, le capital décès est réparti entre eux de manière équitable, avec une part égale pour chacun.

▪ L'assurance retraite :

Selon l'article 3 de la loi 83-12, la pension de retraite constitue un droit à caractère pécuniaire, personnel et viager. Pour percevoir une allocation de retraite, le travailleur doit remplir deux conditions :

- Agé au moins de 60 ans si c'était un homme, et au moins 50 ans si c'était une femme.

- A au moins 15 ans d'activité.

Le montant brut de la pension de retraite est le produit du salaire mensuel moyen des cinq dernières années ayant précédé la date d'admission à la retraite, ou celui des cinq années ayant donné lieu à la rémunération la plus élevée (salaire de référence), par le taux global des années validées calculé comme suit, les années d'assurance validées au taux de 2,5% par an.

▪ L'assurance des accidents du travail :

La loi 83-13 vise à établir un système unifié concernant les accidents de travail. L'assurance accident du travail concerne toutes accident ayant entraîné une lésion corporelle à une cause soudaine extérieure et survenu dans le cadre de la relation du travail est considère comme accident de travail, aussi au cours d'une mission professionnelle, l'accident de trajet. L'accident du travail doit être signalé à l'employeur dans les 24 heures suivant sa survenue, et à la Caisse Nationale d'Assurance Sociale (CNAS) dans les 48 heures qui suivent.

▪ Les maladies professionnelles :

Les maladies professionnelles comme les intoxications, infections et affection, présumées d'origine professionnelle particulière. Les règles relatives aux accidents du travail sont applicables aux maladies professionnelles, la date de la première constatation de la maladie profession elle est assimilée à la date de l'accident.

Toute maladie professionnelle doit être déclarée à l'organisme de sécurité sociale par la victime dans un délai de quinze jours au minimum et trois mois au maximum qui suivent la première constatation médicale de la maladie.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

1.4- Le financement du système d'assurance sociale :

Le financement du système de l'assurance sociale en Algérie repose principalement sur les cotisations des assurés et des employeurs, ce qui se traduit par un système d'assurance de base. Toutefois, au cours des dernières années, la proportion des actifs par rapport aux inactifs s'est inversée, et la crise économique et financière depuis 2014 a eu des conséquences sur les finances des caisses sociales. Cela a entraîné une augmentation de l'intervention du budget de l'État afin de pallier ces déséquilibres.(Fadila, 2021, p. 515)

La situation est la suivante : (Politique nationale et législation de la sécurité sociale, 2010)

▪ Pour les Cotisations :

Pour les travailleurs salariés, le taux de cotisation unique s'élève à 34,5 % du salaire soumis à cotisation :

Tableau N°1 : Taux de cotisations sociales pour les travailleurs salariés en Algérie

Branches	Employeurs	Travailleurs	Quote-part œuvres Sociales	Total
Assurances Sociales	12,50%	1,50%		14%
Accidents du Travail et Maladies Professionnelles	1,25%	–		1,25%
Retraite	10%	6,75%	0,50%	17,25%
Retraite Anticipée	0,25%	0,25%		0,50%
Assurance Chômage	1%	0,50%		1,50%
Total	25 %	9%	0,50%	34,50%

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale : <https://www.mtess.gov.dz/fr/politique-nationale-et-legislation-de-la-securite-sociale/> (consulté le 06/03/2024)

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

- Pour les travailleurs salariés, le taux de cotisation unique se fixe à 34,5 % du salaire soumis à cotisation, comme spécifié par la loi. Cette répartition se décompose comme suit : 25 % sont pris en charge par l'employeur, 9 % par le travailleur, et 0,5 % sont alloués aux œuvres sociales. La répartition du taux global de cotisation de 34,5 % se fait entre la CNAS à hauteur de 15,25 % (14 % pour les assurances sociales et 1,25 % pour les accidents de travail et les maladies professionnelles), la CNR à hauteur de 17,75 % et la CNAC à hauteur de 1,5 %.

- Pour les non-salariés, le taux de la cotisation globale, assumée par l'assujetti, est de 15 %, calculé sur la base du revenu annuel imposable, du chiffre d'affaires, ou dans certains cas, sur la base du Salaire National Minimum Garanti (SNMG) annuel. Ce taux est réparti également à parts égales (7,5 %) entre les branches assurances sociales et la retraite.

- Pour les catégories particulières inactives, le taux de cotisation à la charge du budget de l'Etat, varie entre 0,5 % et 7% du SNMG.

▪ Intervention du budget de L'Etat :

L'Etat finance :

- Les allocations familiales.

- Les dépenses de solidarité nationale comprennent des compléments différentiels pour les retraités dont la pension issue des droits contributifs est inférieure au montant minimum légal, équivalent à 75% du SNMG et à 2,5 fois le SNMG pour les moudjahidine. Ces dépenses englobent également des indemnités complémentaires pour les petites pensions de retraite et d'invalidité, ainsi que pour les allocations de retraite, ainsi que des augmentations exceptionnelles de ces montants.

En outre, pour remédier au déséquilibre financier croissant de la caisse des retraites, l'État, en tant qu'acteur rentier, a pris des mesures dès 2006 en instaurant une taxe équivalente à 2 % des recettes pétrolières annuelles, portée à 3 % en 2010. Ces recettes sont destinées à renforcer le fonds de réserve des retraites afin de stabiliser les finances de la caisse nationale des retraites et de préserver les droits à la retraite des futures générations.

En 2018, l'État est intervenu à nouveau pour garantir le paiement des pensions face à un déficit croissant. La loi de finances pour 2018 a ainsi alloué un budget de 500 milliards de dinars à la Caisse Nationale des Retraites (CNR) sous forme de dotation. De plus, une taxe de solidarité de 1 % sur les opérations d'importation de marchandises a été instaurée pour soutenir le financement de la CNR.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Parallèlement, le gouvernement a autorisé le Fonds National d'Investissement à accorder des crédits à taux d'intérêt bonifié pour contribuer au financement du déficit de la CNR, le tout étant pris en charge par le Trésor Public sur une période de 40 ans. (Fadila, 2021, p. 517)

▪ Autres sources de financement :

Additionnellement aux cotisations, d'autres sources de financement incluent :

- Les revenus provenant des investissements effectués par les fonds placés.
- Les contributions initiales versées par les employeurs lors de l'ouverture de droits pour des prestations telles que l'assurance chômage ou la retraite anticipée.
- Les amendes, majorations et autres sanctions pécuniaires imposées aux employeurs en cas de non-respect de leurs obligations envers les assurés.
- Dons et legs.

1.5- Les institutions : Organismes assureurs :

Les organismes assureurs et le degré de spécialisation des institutions des assurances sociales varient d'un pays à l'autre. Ces institutions, dans la plupart des pays, sont sous la supervision du gouvernement, sauf dans les rares cas où elles relèvent du secteur privé.

En Algérie, le cadre institutionnel et les organismes dont relève la sécurité sociale sont divers et variés, ce dernier est fondé sur le principe de la gestion séparée des risques, c'est pourquoi la couverture sociale est actuellement gérée par 05 caisses nationales chacune est spécialisée avec des prestations d'assurance particulières par rapport aux autres. Les caisses ont le statut d'établissement public à gestion spécifique placées sous la tutelle du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, soumis au droit public dans leurs relations avec l'État et au droit privé avec les tiers. (MEROUANI, Nacer-Eddine HAMMOUDA, & Claire EL MOUDDEN, 2014)

1.5.1- La Caisse Nationale des Assurances Sociales des travailleurs salariés (CNAS) :

La CNAS est un établissement public à gestion spécifique en application de l'article 49 de la loi n°88-01 du 12 janvier 1988. Elle est dotée d'une personnalité morale et de l'autonomie financière, et réputée commerçante dans ses relations avec les tiers.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Gérer les prestations des assurances sociales telles que : maladie, maternité, invalidité, décès ainsi que des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP). (Présentation de la CNAS, 2018).

1.5.2- La Caisse Nationale des Retraites (CNR) :

La CNR a pour mission de gérer les pensions de retraite des travailleurs salariés ainsi que les régimes de retraite anticipée. Elle a été établie par le décret n°85-223 du 20 août 1985, qui a été abrogé et remplacé par le décret N°92-07 du 04 janvier 1992. Ce dernier décret définit le statut juridique des Caisses de Sécurité Sociale et l'organisation administrative et financière de la sécurité sociale.

La CNR est issue de la fusion de sept caisses existantes en 1985, dont la CAVNOS, devenue la CASNOS pour les travailleurs non-salariés. Ces caisses étaient chargées de la gestion des divers régimes de retraite existants avant la création, en 1983, d'un régime national unique de retraite offrant des avantages uniformes à tous les travailleurs, quel que soit leur secteur d'activité. (Institut national du travail, 1997, p. 49)

1.5.3- La Caisse Nationale de l'Assurance Chômage (CNAC) :

La (CNAC) gère l'assurance chômage et le dispositif de création de microentreprises pour les personnes âgées de 30 à 50 ans. Cette caisse constitue la plus récente institution d'assurance sociale mise en place par les pouvoirs publics, créée le 06 juillet 1994, mais sa mission prend de façon effective en septembre 1996 par l'installation de 13 directeurs régionaux, dont la mission est la mise en place des structures de la CNAC dans les wilayas soumises à leurs compétences territoriales suivant l'arrêté ministériel du 13 mai 1996. (Zina, 2005, p. 16)

1.5.4- La Caisse Nationale de sécurité sociale des Non-Salariés (CASNOS) :

La (CASNOS) créée par décret exécutif 92/07 du 04 Janvier 1992, responsable de l'assurance sociale pour les catégories professionnelles non-salariées, ainsi que de la gestion des risques prévus par les lois de sécurité sociale. Elle jouit de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Ces entités sont considérées comme commerciales et sont soumises aux lois et règlements en vigueur. (La CASNOS en bref, 2017)

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

1.5.5- La Caisse Nationale de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale (CNRSS)

:

La (CNRSS) est chargée du recouvrement de toutes les cotisations d'assurance sociale et exerce cette fonction pour le compte de la CNAS, de la CNR et de la CNAC. Elle assure également la gestion des prestations en nature et en espèces des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que des prestations familiales pour le compte de l'État. (MEROUANI, Nacer-Eddine HAMMOUDA, & Claire EL MOUDDEN, 2014, p. 124) Chaque caisse gère directement les prestations et/ou le recouvrement des cotisations qui lui sont attribuées. Elles sont largement décentralisées, avec des agences, des centres, des antennes, et parfois des guichets spécialisés, répartis au niveau régional, de la Wilaya (obligatoire), des Daïras, des Communes, et parfois même au niveau des entreprises.

Les services décentralisés bénéficient de larges pouvoirs et initiatives dans leur fonctionnement, notamment en ce qui concerne la prestation des services. Les structures centrales et décentralisées sont organisées en directions, sous-directions, départements, services, etc. L'État joue un rôle de contrôleur et de régulateur dans ce système.

1.6- Les obligations des employeurs par rapport la législation algérienne :

L'employeur a un rôle crucial dans l'assujettissement et le recouvrement des cotisations. Il doit respecter des délais spécifiques pour :

- 1- Déclarer l'activité
- 2- Demander l'affiliation des travailleurs qu'il emploie.
- 3- Soumettre les déclarations des salaires et des salariés.
- 4- Payer les cotisations, sa part, celle du salarié ainsi que celles destinées aux œuvres sociales.

(Politique nationale et législation de la sécurité sociale, 2010)

1.6.1- Déclaration d'activité :

Pour toute personne physique ou morale, il est obligatoire de déclarer son activité à l'organisme de la sécurité sociale dans les cas suivants :

- Lorsqu'un ou plusieurs travailleurs sont employés, quelles que soient la nature juridique, la durée et la forme de la relation de travail.
- Lorsque du personnel est employé pour son propre compte en qualité de gens de maison, chauffeur, femme de ménage, jardinier, gardien, infirmière, etc.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Le dossier de déclaration de l'activité doit être déposé à l'agence CNAS du lieu d'implantation de l'entreprise ou de l'activité dans les 10 jours suivant le recrutement du premier salarié. (Recouvrement et contentieux / Employeur, 2018)

Le non-respect de l'obligation de déclarer l'activité expose l'employeur à une pénalité de cinq mille (5000) dinars, majorée de 20% par mois de retard, selon l'article 7 de la loi 83-14 modifié par l'article 6 de la loi 04-17. (Déclaration d'Activité, s.d.)

1.6.2- Déclaration de salarié (Demander l'affiliation des travailleurs qu'il emploie) :

L'employeur doit déclarer à l'assurance sociale toute personne, quelle que soit sa nationalité, qui exerce une activité rémunérée, quel que soit le montant ou la nature de la rémunération, à temps plein, à temps partiel ou de manière occasionnelle. (Recouvrement et contentieux / Employeur, 2018)

Conformément à l'article 10 de la loi n°83-14 du 2 juillet 1983," les employeurs doivent soumettre une demande d'affiliation des bénéficiaires de la Sécurité Sociale dans les dix (10) jours suivant le recrutement du travailleur." (l'article 10 de la loi n°83-14, 1983)

1.6.3- Déclaration Annuelle des Salaires et des salariés (DAS) :

Selon l'article 14 de la loi n°83-14 du 2 juillet 1983, l'employeur doit soumettre à l'organisme de recouvrement (l'Agence CNAS) une déclaration nominative des salaires et des salariés (DAS) dans les 30 jours suivant la fin de chaque année civile. Cette déclaration doit détailler les rémunérations perçues par trimestre, ainsi que le montant des cotisations dues, pour la période allant du premier au dernier jour de l'année. (Recouvrement et contentieux / Employeur, 2018)

Le non-respect des délais pour la soumission de la Déclaration Annuelle des Salaires expose l'employeur à une pénalité de quinze pour cent (15%) des cotisations dues, majorée de cinq pour cent (5%) par mois de retard, conformément à l'Article 16 de la Loi 83-14, modifié par l'Article 11 de la loi 04-17.

Si l'employeur omet d'inclure un salarié dans sa déclaration de salaires ou s'il déclare délibérément des montants de salaires inexacts, il peut se voir imposer une pénalité de mille dinars (1 000 DA) par salarié ou inexactitude, selon l'article 16 bis de la loi 83-14 introduit par l'article 12 de la loi 04-17. (La Déclaration Annuelle des Salaires et Salariés, s.d.)

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

1.6.4- Déclaration et Versement des cotisations :

Selon l'article 21 de la loi n°83-14 du 2 juillet 1983, modifiée et complétée, l'employeur doit déclarer et verser les cotisations de sécurité sociale de ses salariés à l'agence de wilaya compétente dans les délais suivants : (Recouvrement et contentieux / Employeur, 2018)

- Chaque trimestre, s'il emploie moins de (10) salariés.
- Chaque mois, s'il emploie plus de (09) salariés.
- La déclaration des cotisations se fait en ligne via le portail de télé-déclaration.
- L'employeur est responsable du versement des cotisations de sécurité sociale.
- Le prélèvement de la part salariale lors du paiement des salaires est considéré comme un paiement de l'employeur envers le travailleur.
- Les cotisations de sécurité sociale sont versées en une seule fois par l'employeur à l'organisme de sécurité sociale compétent.
- Le paiement des cotisations au régime de sécurité sociale des salariés peut être effectué via le système d'e-Paiement ou d'E-Banking via le portail de télé-déclaration. (emploi et sécurité sociale : RÉGIME DES SALARIÉS, s.d.)

Selon l'article 24 de la loi 83-14, modifiée et complétée, le non-paiement des cotisations de sécurité sociale dans les délais entraîne une majoration de 5% sur le montant des cotisations dues. Cette majoration augmente de 1% par mois de retard supplémentaire pour les cotisations principales.

Les abattements sur taux de cotisations :

- Salarié Handicapé :

Bénéfice d'un abattement de 50 % sur la part patronale en cas de recrutement d'une personne handicapée. -Dispositif d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi :

Réductions sur la quote-part patronale pour tout nouveau recrutement d'une durée de 12 mois et plus.

- Pour le recrutement d'un demandeur d'emploi :

Cotisation à 15 % si l'activité est implantée dans la région Nord,

Cotisation à 2,50 % si l'activité est au sud ou dans les hauts plateaux.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

- Pour le recrutement d'un primo demandeur :

Cotisation à 05 % si l'activité est dans la région Nord,

Cotisation à 2,50 % si l'activité est au sud ou dans les hauts plateaux. (Abattements sur taux de cotisations, 2018)

1.7- Le contrôle des employeurs :

Le contrôle des employeurs est effectué par la CNAS, qui est habilitée à vérifier l'application de la législation et de la réglementation de sécurité sociale.

Les missions de contrôle sont menées par des agents agréés par le Ministre chargé de la sécurité sociale et assermentés.

Chaque assujetti peut faire l'objet d'un contrôle à tout moment et en tout lieu de travail, pour toutes les périodes d'assujettissement.

Les assujettis et les salariés doivent présenter aux agents de contrôle les documents et renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Les obstacles au contrôle peuvent entraîner des sanctions prévues par l'article 183 du code pénal.(Recouvrement et contentieux / Employeur, 2018)

1.8- L'importance des systèmes d'assurance sociale :

- L'assurance santé revêt une importance majeure à la fois sur le plan économique et sociétal. Tout d'abord, elle influe sur le comportement des individus en renforçant leur confiance dans l'avenir. Cette confiance alimente leur optimisme et stimule la demande, ce qui se traduit par une augmentation des opportunités d'emploi et favorise le progrès technologique et l'innovation. De plus, l'assurance santé joue un rôle central dans les politiques de développement. La diversité de ses modalités permet aux décideurs politiques de choisir le système le plus adapté à leurs objectifs éthiques. Chaque système contribue, à sa manière, à améliorer de manière significative l'état de santé des populations. (Lorenzi, 2011, p. 36)

- La sécurité sociale a un impact étendu sur la société en offrant aux employés et à leurs familles un accès aux soins médicaux et une protection financière en cas de perte de revenu due au chômage, à la maladie, à la maternité, à l'invalidité ou à un accident du travail. Elle garantit également un revenu aux personnes âgées et aide les familles à couvrir les frais d'éducation des enfants. En favorisant des relations de travail stables et en améliorant la productivité, la sécurité sociale soutient les employeurs et les entreprises. De plus, en relevant le niveau de vie, en

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

protégeant contre les changements économiques et en favorisant la cohésion sociale, elle contribue au développement global d'un pays. (Données factuelles sur la sécurité sociale, 2006, p. 02)

- L'assurance sociale vise à protéger les individus contre les événements susceptibles de causer une diminution de leurs ressources ou une augmentation de leurs dépenses, dans le but de réduire les disparités sociales et de combattre la pauvreté en assurant à chaque individu un complément financier.(HAMADI & Belaid ABRIKA, 2023, p. 677)

- L'assurance sociale à travers ses différents modèles, permet aux individus de se prémunir contre plusieurs risques, tels que la maladie et la vieillesse. (HAMADI & Belaid ABRIKA, 2023, p. 691)

- Les travailleurs ont un accès effectif aux soins de santé et bénéficient d'une sécurité accrue en matière de revenus, ce qui aide à réduire la pauvreté, à améliorer leur bien-être, à garantir leurs droits fondamentaux à la sécurité sociale, à la santé et à l'éducation, et à combler les lacunes en matière de travail décent. (Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle, 2022)

1.9- Les obstacles de l'assurance sociale algérienne :

- Le principal problème rencontré par l'assurance sociale en Algérie réside dans l'établissement d'un équilibre financier entre ses dépenses et ses ressources. (HAMADI & Belaid ABRIKA, 2023, p. 687)

- La relance économique difficile, le taux élevé de chômage parmi les jeunes urbains, le faible niveau du salaire minimum national et l'augmentation du travail informel ont conduit à une diminution du nombre de cotisants et, par conséquent, à une baisse des recettes. (ZIANI, 2020, p. 185)

- S'étendant à presque toutes les catégories sociales, le système d'assurance sociale algérien est confronté à un problème d'inadéquation entre les taux de cotisation, qui sont relativement bas, en particulier pour les catégories nombreuses, et les dépenses élevées liées aux soins pour ces catégories. (ZIANI, 2020, p. 186)

- La CNAS subit une perte de revenus car une bonne partie des salariés (33% selon l'ONS, 2011) ne sont pas affiliés à l'assurance sociale, ce qui signifie que leur salaire n'est pas soumis à cotisation. (MEROUANI, Nacer-Eddine HAMMOUDA, & Claire EL MOUDDEN, 2014, p. 127)

- Les cas de non-déclaration d'activité sont de plus en plus fréquents en raison de la privatisation de l'économie et du manque de contrôle, ce qui prive un nombre important de personnes de la

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

protection sociale. Selon l'Office National des Statistiques (O.N.S), près de la moitié (49,1%) de la population active n'est pas déclarée, dont 70% des employeurs et travailleurs indépendants, ainsi que 77% des salariés non permanents. (OUZZIR, 2006, p. 11)

2. Évolution historique de l'assurance sociale :

2.1- Au niveau mondial :

Il y a cent vingt ans, l'Allemagne est devenue la première nation au monde à mettre en place un régime d'assurance invalidité vieillesse, élaboré par Otto von Bismarck. Les motivations du chancelier allemand pour cette initiative comprenaient à la fois la promotion du bien-être des travailleurs, afin de favoriser une économie allemande efficiente, et le désir d'éloigner les appels à des alternatives socialistes plus radicales.

Ce régime, combiné au programme d'indemnisation des travailleurs accidentés instauré en 1884 et à l'assurance maladie établie l'année précédente, a doté les Allemands d'un système complet de sécurité des revenus fondé sur les principes de l'assurance sociale. (Rohland, 2009, p. 02)

Après la Première Guerre mondiale, les systèmes d'assurance sociale ont connu un grand développement dans de nombreux pays, alors que la protection sociale devenait une priorité pour les nouvelles organisations internationales. En mai 1927, des représentants de mutuelles et de caisses d'assurance maladie ont été inclus pour la première fois dans les délégations nationales à la dixième Conférence internationale du Travail, qui s'est tenue à Genève. Les discussions lors de cette conférence portaient sur la possibilité d'établir des règles internationales en matière de protection économique et sanitaire des travailleurs à travers des systèmes d'assurance sociale. Un groupe de délégués a alors décidé de créer une association internationale dans le but de promouvoir et de renforcer les régimes d'assurance maladie à travers le monde. (À propos de L'AISS / histoire, 2021)

En 1935, le président américain a promulgué la loi sur l'assurance sociale, introduisant ainsi un nouveau terme combinant « sécurité économique » et « assurance sociale ».

En 1941, le président Roosevelt et le Premier ministre britannique Winston Churchill ont signé la Charte de l'Atlantique, promettant une amélioration des normes du travail, un progrès économique et une assurance sociale pour tous. En 1942, au plus fort de la Seconde Guerre mondiale, le gouvernement britannique a annoncé le plan Beveridge, établissant ainsi le premier système d'assurance sociale unifié. En France, sous Pierre Laroque, le gouvernement s'est

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

efforcé d'étendre la protection sociale à l'ensemble de la population, aboutissant à la création d'un système national de sécurité sociale en 1946. (Rohland, 2009, p. 02)

Le 10 décembre 1948, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui énonce dans son article 22 le droit de toute personne à un niveau de vie adéquat pour assurer sa santé, son bien-être et celui de sa famille. Cela comprend notamment l'accès à une alimentation suffisante, à un logement décent, à des soins médicaux et aux services sociaux nécessaires. De plus, chaque individu a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse, ou dans d'autres situations où il perd ses moyens de subsistance indépendamment de sa volonté. La maternité et l'enfance bénéficient également d'une aide et d'une assistance spéciale. (La Déclaration universelle des droits de l'homme, 2012)

En 1952, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la Convention n° 102 sur la sécurité sociale, établissant ainsi des normes minimales en matière de sécurité sociale. (Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, s.d.)

En 2001, l'OIT a lancé une campagne mondiale en faveur de la sécurité sociale universelle et d'une couverture sociale pour tous. (Les normes de sécurité sociale et la campagne de l'OIT en faveur de l'extension de la sécurité sociale, 2008, p. 01)

2.2- En Algérie :

Les assurances sociales algériennes ont connu une multitude d'évolutions et de réformes depuis la fondation, notamment concernant la nature des prestations, les risques couverts et les modes de financement, qui se sont diversifiés.

Le système algérien d'assurance sociale peut être divisé en deux périodes distinctes : avant 1983, caractérisée par une pluralité de régimes, et à partir de 1983, avec l'instauration d'un système de sécurité sociale unifié.

L'introduction du système d'assurance sociale en Algérie s'est faite par le biais d'une extension du système français, quatre ans après sa mise en place en France en 1945, au long de la période de la coloniale française en Algérie, ce qui implique l'application de la législation française en Algérie. Le secteur de l'assurance sociale, ne faisant pas exception, était aussi régi par cette même législation, donc on ne peut pas dire qu'il y avait une assurance sociale de droit algérien.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

- L'implémentation du secteur d'assurance sociale en Algérie était pour la première fois en 1949 durant la période coloniale. L'émergence et la mise en place du système français de protection sociale en Algérie ne se sont pas déroulées de manière soudaine, mais ont plutôt suivi plusieurs étapes. Les évolutions significatives de cette période, telles que répertoriées sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale (MTESS), comprennent notamment : l'ordonnance de juin 1949 établissant un régime de sécurité sociale et de retraite, dont l'application effective n'a eu lieu qu'en 1950 et 1957 respectivement. En 1949, l'introduction du droit aux allocations familiales, initialement excluant la grande majorité de la population agricole, puis élargi en 1956 pour inclure les agriculteurs. L'application de ces lois en Algérie a suivi leur adoption en France en 1945, mais des modifications ultérieures ont été considérées comme injustes par certains employés algériens. (HAMADI & Belaid ABRIKA, 2023, p. 679)

- Après l'indépendance, les lois françaises sont restées en vigueur en vertu de la loi n°62- 57 du 31 Décembre 1962 qui stipulait d'étendre la législation française en vigueur à l'exception de celles opposées à la souveraineté nationale, jusqu'à la promulgation des lois algériennes. L'Algérie a adopté le modèle socialiste, inversant les tendances qui ont été construites par les fonds dans la période coloniale. Le système de sécurité sociale hérité par l'Algérie était caractérisé par sa complexité et sa diversité, comprenant 11 régimes de sécurité sociale, 29 caisses de régime agricole et 13 caisses de secours minier. (Mohand & Nacer-Eddine, 2021, p. 444)

Les premières réformes ont été initiées en 1963. La première mesure a consisté au regroupement des anciennes caisses du régime général en trois grandes caisses régionales : la caisse régionale de Constantine, d'Oran et d'Alger. Le 8 mars de la même année, la Caisse d'Assurance de Vieillesse des Commerçants et Industriels d'Algérie a été créée. La série des réformes se continue par la création de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) le 31 décembre 1964. L'année 1966 a connu la promulgation de la loi 66-183 concernant l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles. En 1970, on assiste à une réorganisation des régimes de l'assurance sociale par secteur. La fin de la décennie 70 se marque par la reconnaissance du droit à la sécurité sociale pour tous les travailleurs. (HAMADI & Belaid ABRIKA, 2023, p. 680)

À l'indépendance, le système d'assurance sociale en Algérie reposait sur une multitude de caisses, de principes de fonctionnement, de modes de financement et d'avantages accordés aux assurés. Cette diversité a engendré une inégalité dans la couverture sociale entre les travailleurs,

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

ce qui a poussé le gouvernement à unifier le système à travers la loi sur la sécurité sociale de 1983.

- L'actuel système est issu de la grande réforme de 1983, ayant consacré l'uniformisation des prestations et l'unification de l'organisation administrative. Cette réforme a mis fin à la pluralité des régimes, et a donné naissance à un seul régime qui couvre un nombre plus important d'assurés, offrant les mêmes avantages pour tous les employés.

Le 02 juillet 1983, cinq textes juridiques ont été publiés à la fois :

- Loi 83/11 sur la sécurité sociale.
- Loi 83/12 relative à la retraite.
- Loi 83/13 concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- Loi 83/14 sur les obligations des contribuables dans le domaine de la sécurité sociale.
- Loi 83/15 relative aux litiges dans le domaine de la sécurité sociale.

En 1994, il y a eu l'institution de l'assurance chômage par le décret exécutif n°94- 188 du 6 En juillet 1994, le statut de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) a été établi. En 1997, les régimes de retraite proportionnelle et sans condition d'âge ont été introduits, soumis à des conditions spécifiques. Par le décret n° 06-370 du 19 octobre 2006, la création de la Caisse Nationale pour le Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale (CNRCSS) a été officialisée.

Depuis les années 2000, plusieurs programmes de modernisation et de numérisation de la gestion des prestations sociales ont été lancés, visant à améliorer l'efficacité et la transparence de la gestion des fonds de la sécurité sociale, tel que la mise en place de la carte électronique CHIFA en 2008. Une autre modification est intervenue à travers la circulaire n °548 datée du 23 Avril 2017 qui prévoit la mise en place du guichet unique pour la Caisse nationale d'assurance pour les salariés (CNAS).

3. Modèle bismarckien et modèle beveridgien :

Les systèmes d'assurance sociale, en tant qu'organisations institutionnalisées et structurées, ont connu un développement tardif. Ils résultent de différentes histoires sociales et de contextes d'application variés. Ces systèmes sont généralement construits selon deux grands modèles. Chaque pays choisit un modèle d'assurance sociale adapté à ses besoins et répondant le mieux aux attentes de sa population en matière de santé. Les formes les plus répandues de protection

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

sociale à travers le monde sont : le système bismarckien, le système beveridgien. Les deux modèles reposent sur deux logiques différentes, se distinguent par des principes qui les fondent et des caractéristiques spécifiques. Dans cette section, nous allons explorer chaque type à part.

3.1- Modèle Bismarckien :

Le modèle bismarckien fut apparu en Allemagne à la fin du XIX^e siècle en 1883 par le chancelier Otto Von Bismarck (1815 – 1898), (HAMADI & Belaid ABRIKA, 2023, p. 678) qui voulait établir une politique de réformes sociales permettant d'encadrer la population salariée et d'assurer une certaine redistribution vers les ouvriers. Il s'agit de mettre en œuvre un mécanisme d'assurance sociale des employés pour garantir un revenu de compensation en cas d'aléa social ; maladie, accident, invalidité, vieillesse ou décès. Le système repose sur quatre grands principes : l'obligation légale d'affiliation des salariés à des régimes de protection sociale, la gestion par des organismes autonomes où sont représentés les partenaires sociaux (assurés et employeurs), le droit aux prestations lié au versement préalable de cotisations proportionnées aux salaires, la répartition du financement entre les assurés, les employeurs et l'État. Bismarck a publié trois législations sociales différentes : la première loi de l'assurance sociale contre le risque de la maladie le 15 Juin 1883, et c'était la seule garantie assurée par la loi de la sécurité sociale, la deuxième loi sur l'indemnisation des accidents du travail le 6 Juillet 1884 et la troisième en 1889 contre le risque d'invalidité et de vieillesse. Tous ces textes ont été recueillis dans une seule loi appelée légalisation d'assurance sociale. Ces assurances étaient obligatoires, fortement contrôlées par l'État et financées par des cotisations partagées entre salariés et employeurs. Ces caractéristiques du système bismarckien de protection sociale ont influencé l'élaboration de nombreux autres systèmes européens continentaux comme le Luxembourg, les Pays-Bas, l'Autriche, la Norvège, la Suède, l'Italie, la Belgique et la France (PALIER, 2002, pp. 147-148)

Ce système s'est étendu à la plupart des pays européens comme la Grande- Bretagne en publiant la loi de 1911, et l'Union Soviétique en 1917 dans le sillage de la révolution Bolchevique, la France en 1928 et en 1935 aux Etats-Unis d'Amérique. (Chouaidia & Laib, 2019, p. 1773).

3.2- Modèle Beveridgien :

C'est en juin 1941 que le gouvernement britannique dirigé par Churchill charge l'économiste William Beveridge (1879-1963), de procéder à une revue d'ensemble des mesures d'assurance sociale existantes et de formuler des propositions de réforme (Prétot, Droit de la sécurité sociale, 2015, p. 16), Le plan de Beveridgien s'inspirait fortement des idées de l'économiste Keynes

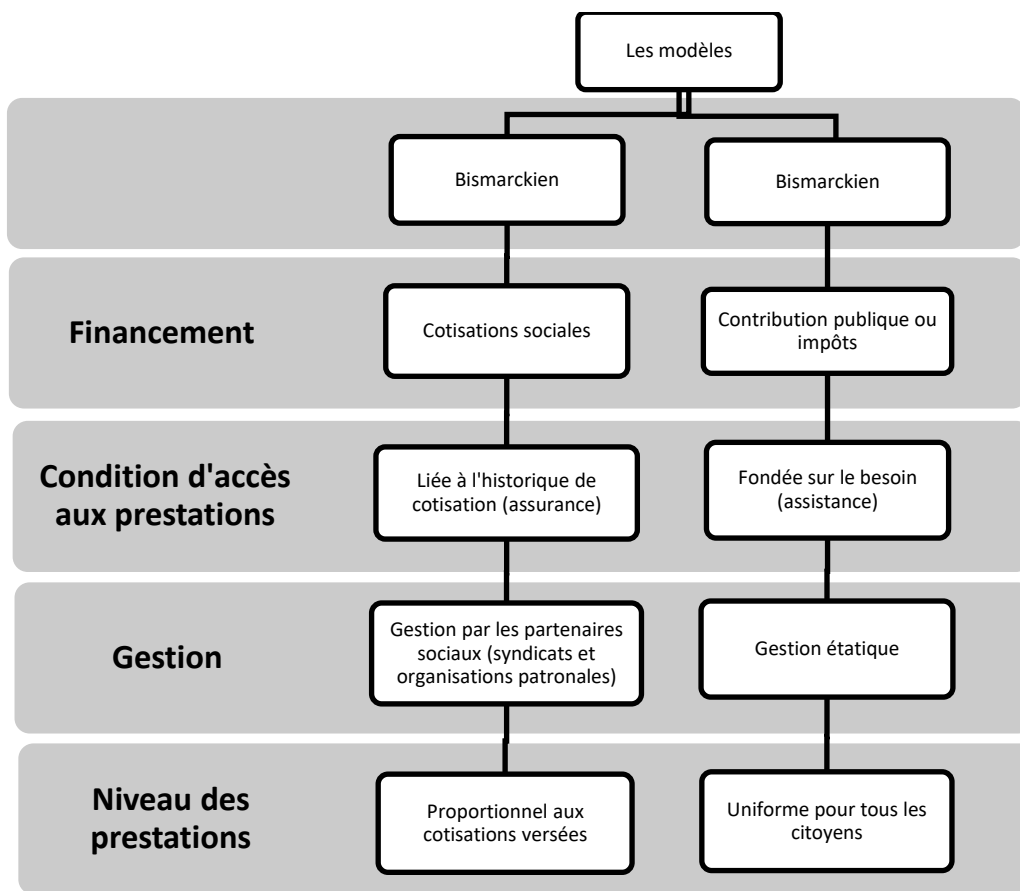
Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

selon lequel une redistribution des revenus financée par l'état un élément de maintien de la demande nécessaire pour éviter les crises économiques (Reman, 2006, p. 19). Ce dernier recourt à l'impôt pour son financement. Il s'inscrit dans le cadre du principe de la solidarité nationale. (Prétot, Droit de la sécurité sociale, 2015, p. 30) , En effet le bénéfice des prestations n'est plus lié au paiement de cotisations mais au niveau de vie des citoyens, Il s'agit d'un système de solidarité nationale qui vise à soutenir tous les citoyens résidents dont les ressources se situent en dessous du seuil de pauvreté.(Fadila, 2021, p. 509). Il est considéré comme un point de repère dans le développement de la sécurité sociale, car il constitue une étude exhaustive et approfondie de l'ensemble du domaine de l'assurance sociale et des services associés. (HAMADI & Belaid ABRIKA, 2023, p. 678)

Beveridge a proposé une réforme d'ensemble basée sur la « doctrine des trois U » : universalité, unité, uniformité (Cavaillé, 2019, p. 18):

- L'universalité : signifie que le système d'assurance sociale couvre tous les individus, sans tenir compte des ressources ou des limites, et assure une protection contre une variété de risques sociaux.
- L'unité : se manifeste par la création d'un système intégré sous l'autorité du ministère de la Sécurité sociale. Ce système comprend un service national de santé financé par l'imposition et un service national d'assurances sociales financé par les cotisations, avec une contribution unique des individus complétée par des contributions de l'employeur et de l'État.
- L'uniformité : garantit l'égalité des droits et obligations des individus en matière de sécurité sociale. Les prestations sont versées de manière forfaitaire, indépendamment du revenu antérieur.

Figure 01 : schéma sur le modèle bismarckien et le modèle beveridgien



Source : Elaborer par nous-même

Section 03 : La performance des employés :

1. La notion de performance et la performance des employés :

La performance et la performance des employés jouent un rôle essentiel dans la gestion des ressources humaines. La performance peut être décrite comme la mesure dans laquelle les objectifs sont atteints de manière efficiente et efficace, et elle peut être évaluée à plusieurs niveaux, y compris au niveau individuel, organisationnel et sociétal.

1.1- La notion de performance :

La performance est un concept complexe et largement utilisé dans le domaine des affaires. Elle est difficile à définir de manière simple en raison de ses multiples dimensions, mais elle est généralement associée aux notions d'efficacité et d'efficience organisationnelle.

Selon Bourguignon (1998), la performance en gestion peut être analysée à travers trois niveaux : la performance résultat, la performance action et la performance succès.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Pour Lorino (1997), la performance en entreprise se définit comme tout ce qui contribue à atteindre les objectifs stratégiques de celle-ci. Carriere (1999) va jusqu'à considérer que la performance se résume à l'évolution ou à l'expansion de l'entreprise. Boyer (1999) et Mamboundou (2003) la décrivent comme le succès ou la réussite de l'entreprise, laquelle dépend d'une réaction positive du marché selon Barillot (2001). Enfin, Azan (2007) simplifie la performance à l'idée de développement. (Bocco, 2010, p. 05)

La performance se définit comme la réalisation des objectifs fixés en accord avec les orientations de l'entreprise. (Didier, 2002, p. 06)

La performance dépend des compétences, des objectifs et des conditions de travail, étant principalement influencée par les compétences. (Cornelis, 2008, p. 296)

1.2- La performance des employés :

Les auteurs ont l'habitude d'utiliser le terme " performance au travail" pour décrire "la performance des employés". La performance au travail est un concept multidimensionnel.

Les descriptions de ce concept sont divers, dépendent de plusieurs éléments tels que l'employé lui-même, son comportement à l'organisation et les modes de conduite.

(Campbell, 1990), définit la performance de l'employé comme étant un comportement permettant de remplir les attentes de l'organisation et de respecter la réglementation ou la demande formelle du rôle. (Mohamed, 2017, p. 16)

Griffin et Parker, définissent La performance des employés comme étant la capacité d'un employé à s'adapter aux changements dans les rôles de travail ou dans le système de travail.

Ainsi, «la performance individuelle au travail, c'est la contribution qu'une personne apporte au bon fonctionnement du milieu de travail où elle se trouve », cette contribution se manifeste soit par des résultats ou des comportements.

Certains chercheurs expliquent que la performance individuelle au travail est influencée par les comportements des employés envers leur organisation. De ce fait (Motowidlo, 2003) considère la performance individuelle au travail, a somme totale de la valeur anticipée par l'organisation des divers comportements observés d'un individu pendant une période donnée. Murphy et Cleveland (1995), aussi, estiment que la performance constitue l'ensemble des comportements qui sont pertinents pour l'organisation dans laquelle une personne travaille.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Selon Gérard Dion dans son dictionnaire canadien des relations du travail, la performance est définie comme le comportement ou le résultat produit par une personne suite à certaines activités, dont la valeur est généralement évaluée en fonction de normes préétablies.

2. Dimensions et indicateurs de la performance :

2.1- Les démenions de la performance :

Les dimensions de la performance sont généralement regroupées en trois catégories principales.

L'efficacité :

Efficace signifie être capable d'atteindre les objectifs fixés, que ce soit pour une personne, un groupe ou un système. Cela implique de produire les résultats attendus et de réaliser les buts qui lui sont assignés. (Patrick & NEAU Erwan, 2011, p. 83)

L'efficience :

La performance en termes d'efficience se définit par la relation entre les résultats obtenus et les moyens employés pour les obtenir. Cette définition reste constante pour tous les types d'organisations, qu'elles soient confédérées ou non. Tout comme en mécanique ou en gestion financière, l'efficience consiste à évaluer comment les efforts déployés se traduisent en résultats, qu'ils soient mesurables ou non. (Bernard, DELAY Christine, & SIGUIER Fabien, 2008, p. 21)

Pertinence :

La pertinence se mesure par la qualité du lien significatif entre les résultats obtenus et les besoins à combler, ou entre les objectifs visés et les besoins à satisfaire. (Loua, 2016, p. 22)

La pertinence consiste à aligner les objectifs et les moyens, de sorte qu'un système soit efficace en mettant en œuvre les moyens adaptés en quantité et en qualité pour atteindre les objectifs fixés. Elle reflète la cohérence entre les objectifs que l'entreprise cherche à atteindre, c'est-à-dire l'utilité de l'objectif organisationnel. (Pinto, 2003, p. 07)

2.2- Les indicateurs de la performance :

Un indicateur est un élément ou un ensemble d'éléments d'information significative et un indice représentatif. On trouve une multitude d'indices classés selon des différents types. De nombreux indicateurs de mesure sont utilisés pour appréhender la performance des employés. Dans cette partie, nous aborderons les indicateurs pouvant être liés et ayants une relation avec la première variable qui est "Les assurances sociales".

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

- La motivation apparaît comme l'indice essentiel de la performance. Ce comportement résulterait en performance, à condition que l'individu d'une part, dispose des capacités pour atteindre les objectifs de performance attendus par l'organisation, d'autre part perçoive adéquatement son rôle dans l'organisation. Un employé très motivé résulte probablement les performances recherchées. Le fait de relier la motivation au travail permettrait de mieux comprendre les indicateurs individuels de la performance et des comportements au travail.

- La satisfaction est aussi un levier important de la performance au travail. De ce fait, l'objectif majeur de l'entreprise est de veiller à la satisfaction du personnel afin de maximiser la performance des employés et par la suite celle de l'entreprise. La notion de satisfaction est obtenue lorsque le salarié a l'impression d'un équilibre entre ce qu'il apporte à l'entreprise et ce que cette dernière lui apporte.

- La productivité des employés est effectivement un indicateur crucial de leur performance. Mesurer la productivité de l'équipe permet non seulement d'identifier les équipes performantes et moins performantes, mais aussi de mettre en place des stratégies pour améliorer l'efficacité globale.

- Le taux de rotation des employés, l'absentéisme et le retard sont des indicateurs clés de la performance des employés dans une entreprise. Plus ces trois indicateurs sont bas, plus la performance des employés est élevée. En effet, Un faible taux de rotation indique que les employés sont satisfaits de leur travail et de leur environnement professionnel, ce qui se traduit par une meilleure performance.

- L'implication des salariés, l'initiative et la créativité du capital humain sont des indicateurs essentiels de la performance des employés. Ces éléments jouent un rôle clé dans le succès global de l'entreprise, en mesurant et en encourageant ces aspects, les entreprises peuvent améliorer non la performance individuelle. (AOUFIR, 2023, p. 398)

- Les efforts au travail, il s'agit de la qualité d'engagement dans l'effort de l'individu au travail avec énergie, en déployant des efforts intenses et persistants. Un engagement élevé se traduit souvent par un travail de haute qualité, une productivité accrue et une contribution positive à l'atteinte des objectifs organisationnels, et donc, ces aspects sont considérés comme des indicateurs importants de la performance des employés.

- Le maintien d'une discipline personnelle est essentiel pour la performance des employés. La qualité d'autodiscipline se manifeste par la capacité à éviter les comportements négatifs et à adhérer à des normes de comportement professionnel élevées, cela permet aux employés de

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

maintenir un niveau constant de performance et de contribuer positivement à l'efficacité et à la réussite de l'organisation. (Charles-Pauvers, Comeiras, Peyrat-Guillard, & Roussel, 2006, p. 05)

3. L'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés :

- Des salariés bénéficiant d'une meilleure couverture sociale et en meilleure santé sont plus épanouis, ce qui se traduit par une plus grande productivité donc performance. Cette situation favorise la fidélisation des équipes et accroît l'attrait de l'entreprise, tant pour ses collaborateurs actuels que pour ses futures recrues. (Ho-Pun-Cheung, 2023)

- Les assurances sociales garantissent un soutien financier crucial en cas de maladie, de blessure, de maternité ou de perte d'emploi, aidant ainsi à prévenir les difficultés financières pour les employés et leurs familles. En réduisant le stress financier, elles favorisent également la santé mentale et physique des employés, ce qui peut améliorer leur engagement et leur performance au travail.

- L'assurance sociale, en tant que composante des bonnes conditions de travail, a un impact significatif et direct sur le bien-être des salariés en leur permettant de s'épanouir dans leur travail sans craindre pour leur sécurité physique ou leur santé mentale. Lorsqu'ils se sentent heureux, cela se manifeste par une augmentation de leur productivité et de leurs performances.

Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuelle

Conclusion

Dans le cadre de ce chapitre nous avons vu que l'assurance s'est construite progressivement en passant par différentes étapes. Elle joue également un rôle important, afin d'assurer un certain nombre de risques que l'homme encourus. Chacun alors doit payer une cotisation ou un abonnement pour couvrir les éventuels dommages auxquels il peut être exposé. Nous constatons que l'assurance sociale exerce une influence sur les employés, ainsi son rôle sur le développement du capital humain est significatif et donc la performance des employés est mesurable à travers plusieurs indicateurs et clairement influencée.

CHAPITRE II :

CADRE METHODOLOGIQUE ET

CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

Introduction

Dans le premier chapitre, nous avons étudié les concepts fondamentaux de l'assurance sociale et de la performance des employés. C'est à travers ce cadre théorique que nous nous concentrerons tout au long de notre recherche pour pouvoir analyser le système relatif à l'assurance sociale et à la performance des employés au sein de l'entreprise SARL Wafa et examiner l'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés dans ce deuxième chapitre.

La première section est dédiée au cadre méthodologique, détaillant les choix méthodologiques, les outils de collecte de données utilisés, et la manière dont les données ont été analysées. La deuxième section est consacrée à la présentation de l'entreprise d'accueil SARL Wafa Faile, en mettant en avant sa structure organisationnelle, sa mission, ses objectifs, ses valeurs, ainsi qu'un état de lieu qui concerne l'assurance sociale et la gestion de la performance des employés au sein de l'entreprise. L'objectif principal de cette section est de donner une description bien détaillée sur l'entreprise où s'est déroulée notre enquête.

Section 01 : Méthodologie de recherche

Pour mieux conduire notre recherche scientifique, nous avons mené l'enquête au terrain. Nous considérons cette section à la présentation de la méthodologie de l'étude que nous avons suivie, ainsi que les outils et les instruments que nous avons utilisés dans la collecte et l'analyse des données pour aboutir à la réalisation de la partie empirique.

1- Cadre épistémologique :

Chaque recherche scientifique doit être positionnée épistémologiquement par une certaine logique ou approche que le chercheur utilise dans son travail. Elle s'inscrit dans un cadre épistémologique qui détermine la méthodologie choisie que ça soit inductive ou déductive, ainsi que la méthode adoptée quantitative ou qualitative. Le choix de l'épistémologie de la recherche dépend de plusieurs facteurs, notamment la nature de la question de recherche, les valeurs du chercheur, les méthodes disponibles et les perspectives théoriques.

Dans notre étude, nous avons opté pour une approche quantitative comme méthodologie qui s'inscrit dans le cadre d'une recherche de posture épistémologique positiviste descriptive de type hypothético déductive.

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

2- Approche méthodologique :

Selon Madeleine Grawitz « La méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie », (Madeleine, 2000, p. 351) Donc le chercheur doit choisir et utiliser une méthode précise, bien définie et appropriée au sujet étudié pour répondre à la problématique et arriver aux résultats.

Dans le but de chercher et faire montrer l'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés, nous avons opté pour une méthode quantitative dans une approche qui répond aux besoins de l'étude en mesurant l'impact d'une variable indépendante sur une autre variable dépendante à travers l'analyse chiffré et les calculs statistiques.

Nous avons utilisé la méthode quantitative pour collecter les données auprès des employés et les traiter statistiquement afin de tester les hypothèses et de mesurer la relation entre les deux variables par des résultats chiffrés bien significatifs.

3- Outils et méthodes de collecte de données :

Il est généralement reconnu que la qualité des résultats d'une recherche dépend de la pertinence des outils et des techniques utilisés pour collecter les informations, ainsi que de la manière dont ces informations sont explorées. Pour cette raison, on procède de la manière suivante :

3.1- Documentation :

Afin d'assurer la transparence, la reproductibilité, la crédibilité et la qualité de notre recherche, nous avons consulté une variété de sources, notamment des ouvrages, des thèses, des revues scientifiques et des articles disponibles au niveau de notre école « École nationale supérieure de management », ainsi que sur des plateformes et des sites web de bibliothèques numériques.

3.2- Le questionnaire :

Le questionnaire est un outil de recherche constitué d'une série de questions posées de manière méthodique dans le but de recueillir des informations auprès d'un répondant. (Bhat, s.d.)

Le questionnaire a été aussi défini comme un instrument de collecte des données parfois quantitatives. Il est constitué de différents types et formes de questions. (Evola, 2013, p. 101)

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

4- Méthode quantitative :

Dans le cadre de notre recherche, Nous avons élaboré un questionnaire qui a été diffusé auprès de la population ciblée, composant d'une série de questions relatives aux informations recherchées. Cette démarche nous a permis de collecter les données nécessaires pour traiter notre sujet et répondre à notre problématique.

Notre questionnaire commence par une introduction présente l'objectif et le cadre de l'étude, ensuite le corps qui est répartie en deux parties essentielles :

- La première partie : porte sur des données personnelles et fonctionnelles des membres de l'échantillon afin de cerner leurs profils selon le genre, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle et les années d'expérience professionnelle...
- La deuxième partie : composée de (18) questions sous forme d'échelle Likert qui comprend cinq options de réponse (tout à fait d'accord, plutôt d'accord, neutre, pas d'accord, pas du tout d'accord), elle est divisée en deux axes :
 - Le premier axe lié à la variable indépendante : l'assurance sociale, il contient trois indicateurs principaux qui sont la couverture sociale, les prestations et le remboursement, pour chaque indicateur on trouve trois questions.
 - Le deuxième axe lié à la variable dépendante : la performance des employés, il contient trois indicateurs principaux qui sont la satisfaction des employés, la productivité et le comportement, pour chaque indicateur on trouve aussi trois questions. (Voir l'annexe 01)

4.1- La population :

Notre population se compose de l'ensemble des employés de l'entreprise SARL WafaFaile, qui compte 325 salariés répartis en trois catégories : agents d'exécution, agents de maîtrise, et cadres.

4.2- L'échantillonnage :

Nous avons choisi d'utiliser un échantillonnage aléatoire simple, une méthode probabiliste où les individus sont sélectionnés au hasard. Notre échantillon d'études représente 30 % de la population totale, qui est constituée de tous les employés. Avec un total de 325 employés dans l'entreprise, notre échantillon comprendra donc 100 individus.

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

4.3- La fiabilité du questionnaire :

Le questionnaire a été soumis à deux niveaux de tests de fiabilité. Dans un premier temps, il a été examiné, révisé et validé par l'encadrant et le responsable RH de l'entreprise avant d'être distribué. Ensuite, sa fiabilité a été évaluée statistiquement en utilisant le coefficient alpha de Cronbach, qui mesure la cohérence interne des éléments de l'échelle sur une échelle de 0 à 1. Un coefficient alpha de Cronbach plus proche de 1 indique une plus grande fiabilité de l'échelle.

Donc les résultats finals se traduisent dans le tableau suivant :

Tableau N° 2 : résultats du coefficient d'alpha Cronbach

Les variables	Nombre d'items	Alpha Cronbach
L'assurance sociale	0.722	9
La performance des employés	0.753	9
Le questionnaire	0.843.	18

Source : Élaborer par nous-mêmes avec les données tirées du SPSS

Selon les résultats du tableau présenté :

- Le coefficient alpha de Cronbach pour le premier axe (l'assurance sociale) est supérieur à 70 %, atteignant 72,2 %. Cela suggère une fiabilité élevée.
- Le coefficient alpha de Cronbach pour le deuxième axe (la performance des employés) dépasse également 70 %, avec un taux de 75,3 %. Cela signifie que le deuxième axe bénéficie d'une fiabilité élevée.
- Le coefficient alpha de Cronbach total (l'assurance sociale et la performance des employés) dépasse 80 %, avec un pourcentage de 84,3 %, indiquant que l'instrument de mesure est très fiable.

5- Outils d'analyse des données :

Nous avons utilisé le logiciel SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) pour analyser les données recueillies. Ce logiciel a été utilisé pour évaluer la fiabilité du questionnaire, réaliser des analyses descriptives et tester la validité des hypothèses de recherche.

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

Les méthodes statistiques utilisées sont :

L'étendue : Pour déterminer la longueur de l'échelle de Likert à cinq degrés utilisés dans le questionnaire, nous avons suivi plusieurs étapes. Tout d'abord, nous avons calculé l'étendue entre la plus grande et la plus petite valeur de l'échelle de Likert ($5-1=4$). Ensuite, nous avons divisé cette étendue par le nombre de degrés de l'échelle pour obtenir la longueur correcte de chaque intervalle ($4/5=0.8$). Enfin, nous avons ajouté cette valeur à la plus petite valeur de l'échelle (1) pour déterminer la limite supérieure de chaque catégorie ($0.8+1=1.8$), Donc :

Tableau N° 3 : les intervalles d'analyses de l'existence des variables

Les intervalles	[1 – 1.8[[1.81 – 2.6 [[2.61 – 3.4 [[3.41 – 4.20 [[4.21 – 5[
Les variables	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord
Le niveau	Très faible	Faible	Moyen	Élevé	Très élevé

Source : Elaborer par nous-mêmes

Le coefficient d'Alpha de Cronbach : est utilisé pour évaluer la fiabilité et la cohérence interne des questions d'un questionnaire, et il est recommandé que sa valeur soit égale ou supérieure à 0,7.

Les fréquences et les pourcentages : sont utilisés pour analyser les caractéristiques personnelles et fonctionnelles des membres de l'échantillon, ainsi que pour déterminer le nombre et le pourcentage des réponses à chaque question.

La moyenne : est utilisée pour évaluer le niveau global des réponses des membres de l'échantillon à chaque question.

L'écart type : est utilisé pour mesurer la dispersion des réponses des membres de l'échantillon à chaque question. Une valeur proche de zéro indique une faible dispersion, tandis qu'une valeur égale ou supérieure à 1 indique une dispersion plus importante.

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

Section 02 : présentation de l'organisme d'accueil Sarl Wafa

Dans cette section, nous allons présenter l'entreprise dans laquelle nous avons effectué notre stage pratique « Sarl Wafa », qui nous a accueillis au niveau de son département gestion des ressources humaines afin de pouvoir mener notre enquête.

1- Présentation générale de l'entreprise Wafa :

Sarl WafaFaile, une entreprise algérienne spécialisée dans la fabrication et la transformation du papier à usage domestique, sanitaire et hygiène corporelle. Un leader en Algérie dans son domaine avec un chiffre d'affaire de 2.377.258.252,00 DA, 25 ans d'expérience, et trois centres de distribution et une direction générale à Alger, Oran et Sétif. En plus de la distribution disponible sur tout le territoire national, l'entreprise exporte également vers six pays ; France, Tunisie, Sénégal, Gabon, Lybie, Canada.

Elle s'est imposée comme une référence dans son domaine et elle est établie en Algérie comme principale marque en ligne de production, reconnue pour son excellente performance dans l'industrie de la transformation du papier, cette société poursuit continuellement ses efforts d'amélioration de ses produits afin de répondre aux normes internationales.

Son approche managériale met l'accent sur la qualité des relations avec ses partenaires, en cherchant à établir des liens solides basés sur le respect et la convivialité. L'entreprise accorde une importance particulière à la satisfaction de ses clients, s'efforçant de dépasser leurs attentes en offrant des produits de qualité exceptionnelle. (l'entreprise, Document interne de l'entreprise) (Fiche technique voire annexe 02)

2- Historique de l'entreprise :

Fondée en 1998 par feu Ben Azouz, ZEBDA est née de la passion de son fondateur pour la transformation du papier à usage domestique, avec un engagement envers le bien-être individuel et le respect de l'environnement. En 2002, l'entreprise a changé de forme juridique pour devenir la SARL Wafa FAILE, établie sur un site de 3000 m² à Chéraga. En 2012, Wafa a évolué vers le site de Rahmania, dans le pôle pharmaceutique de SIDI ABELLAH ALGER, avec une extension de 5000 m². Au fil des ans, Wafa a continué à se développer sur les marchés locaux et d'exportation, notamment avec la création en 2019 d'un complexe à Ain-Oussera, dans la wilaya de DJELFA, sur une superficie de 67 000 m².

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

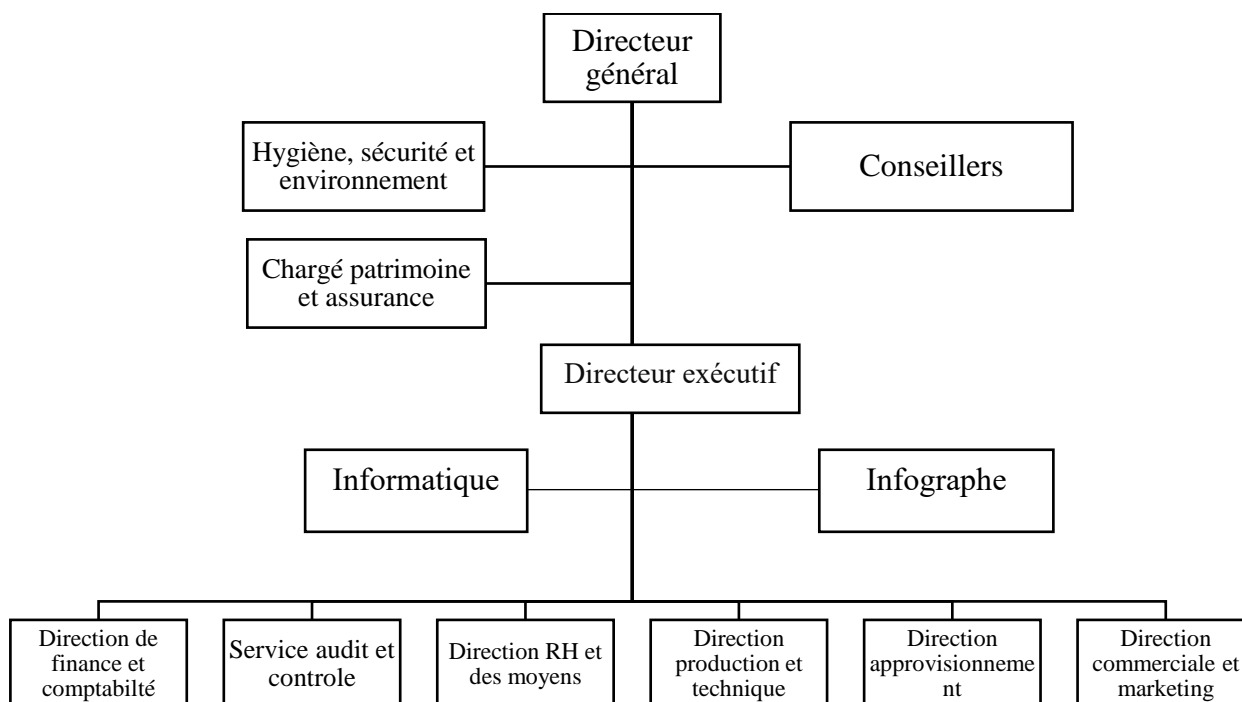
Tableau N°04 : Les grands changements dans l'histoire de Wafa

Date	Description
1998	Création de l'entreprise.
2002	L'entreprise devient une SARL.
2012	Extension de la production et l'ouverture de l'usine RAHMANIA
2014	Ouverture du centre de distribution Alger
2018 – 2019	Ouverture des deux centres de distribution (Sétif et Oran).
2019	Inauguration du pôle de Ain-Oussera (grande usine qui permettrait la fabrication de la matière première)

Source : Document interne de l'entreprise.

3- L'organisation de WAFa

Figure 02 : L'organigramme de WAFaFAILE



Source : document interne de l'entreprise

4- La mission :

L'entreprise accorde une importance majeure à l'esprit d'équipe et au travail collectif, l'équipe construit collectivement l'entreprise et le produit de manager jusqu'à l'opérationnel, tous progressent ensemble.

La stratégie de l'entreprise se caractérise par la volonté de mettre toutes les ressources humaines nécessaires, afin d'avancer et de renforcer le sentiment d'appartenance. À WAFa l'un pour tous et le tous pour l'un.

Concernant les ressources matérielles, l'entreprise est dotée d'équipements de haute qualité et technologie numérique, ce qui permet d'atteindre des objectifs ambitieux à long terme.

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

WAFa s'érige donc comme leader du secteur, elle engage à maintenir le cap afin d'assurer un meilleur confort à ses clients et répondre aux demandes du marché.

5- Les objectifs :

- Instaurer une culture de papier à usage domestique et sanitaire.
- Couvrir le marché algérien et cibler les pays voisins pour l'exportation.
- Être le pionnier du papier en Algérie et au Maghreb.
- Élargir les gammes de WAFa afin de répondre à chaque besoin.
- Contribuer à l'évolution du PIB Algérien.

6- Les valeurs :

- Exportation uniforme de solutions WAFa d'haute qualité.
- Qualité régulière et livraison ponctuelle.
- Mise à niveau des processus de fabrication des produits.
- Assurance d'un environnement idéal de travail par la participation totale des employés.
- Adhésion stricte à l'éthique des affaires.

7- La direction des ressources humaines :

C'est la direction qui prend en charge le volet ressources humaines et les préoccupations des employés, constituée de cinq membres, un directeur des ressources humaines, trois gestionnaires et un correspondant social.

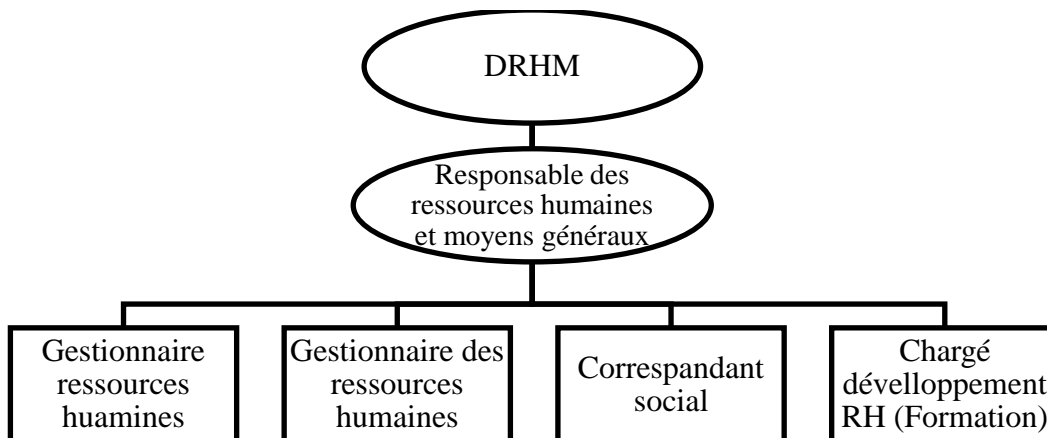
Ses principales tâches sont :

- La gestion de paie et le pointage.
- Le recrutement dès l'identification des besoins jusqu'à la création des nouveaux recrues dans le logiciel.
- La formation des employés.
- Le suivi de l'évolution des carrières du personnel.
- La gestion des dossiers administratifs du personnel et l'assurance des mises à jour.

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

- Le suivie des allocations familiales.
- La création et la mise à jour des cartes chiffa.
- La déclaration à caractère spécial (CNAS).
- Le suivie des arrêts de travail.
- Divers déclarations au niveau de CNAS : DAC et DAS.
- L'établissement de divers documents tels que les attestations de travail et de salaire (ATS).
(l'entreprise, Document interne de l'entreprise)

Figure n°03 : L'organigramme de la direction ressources humaines



Source : document interne de l'entreprise

8- Prise d'état de lieu par rapport à l'assurance sociale et la performance des employés chez Sarl Wafa :

La prise d'état de lieu auprès des responsables de l'entreprise nous a permis de saisir que l'assurance sociale est une fonction qui occupe une place très importante chez Wafa. Tous les employés sont assurés et déclarés à la CNAS dès leurs recrutements par la télé-déclaration. L'entreprise applique le système d'assurance selon la réglementation algérienne, les déclarations et le respect des délais, ainsi qu'elle tient à mettre en œuvre les lois édictées par l'Etat, notamment celles relatives aux salariés.

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

Dans les cas des risques sociaux, la direction des ressources humaines s'attache à déclarer au délai afin d'éviter les retardations des versements des frais des prestations et d'éviter les réclamations. La direction des ressources humaines fait de son mieux pour réduire le nombre des réclamations et par la suite les problèmes au sein de l'entreprise, de sorte que la plupart des réclamations reçues sont dues à des retards de traitement des dossiers de toutes les prestations de la part de la CNAS. Elle reçoit rarement des réclamations par rapport au montant des remboursements versés. La majorité des réclamations reçues concernent les retards de remboursement des prestations et le dépassement des délais par la CNAS.

L'entreprise Wafa met à disposition toutes les capacités matérielles et humaines au service de l'assurance sociales afin de satisfaire et motiver ses travailleurs. Ses gestionnaires de ressources humaines sont au service des employés toujours et à leurs écoutes. Plus l'assurance de l'établissement public CNAS, depuis deux ans, l'entreprise offre à ses employés une autre protection sociale mutuelle payés totalement par l'employeur par la compagnie spécialisée dans les produits d'assurance de personnes « L'Algérienne Vie » ; une des acteurs majeurs du secteur d'assurance en Algérie, dans le but de les motiver et fidéliser. Par cette assurance les employés de Wafa ont l'opportunité de bénéficier d'un montant annuel de 300000 DA de remboursement et un taux de remboursement de 100 % sur les consultations, dentaire, optique, les actes exploratoires, les hospitalisations et la maternité, ils ont aussi droit à des indemnités forfaitaires au cas de mariage, naissance, circoncision et la rente éducation pour trois enfants maximums plus les garanties de base en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive. (Le programme d'assurance de groupe est en Annexe 03).

Wafa est reconnaissante pour les prestations d'AGLIC et ne pense pas à en changer sauf en cas de violations. Elle envisage également d'ajouter prochainement une autre institution privée. Le DRH a souligné que des améliorations de système d'assurance sociale sont une nécessité impérieuse que l'Etat doit entreprendre et surtout la CNAS.

Pour minimiser le nombre d'accidents au travail, l'entreprise a créé le poste HSE (Health, Security and Environment) sa mission est de sensibiliser les employés sur les accidents et l'utilisation de matériels. (l'entreprise, Document interne de l'entreprise)

L'évaluation de la performance des employés n'est pas structurée dans l'entreprise, se fait selon le service, chaque chef évalue ses subordonnés par une fiche. Dans le service marketing et production, l'évaluation de la performance se fait selon des indicateurs quantitatifs par rapport

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

à l'atteinte des objectifs, au rendement et au chiffre d'affaires, elle est récompensée par une prime, et certainement selon des indicateurs qualitatifs tels que la discipline, la satisfaction et le comportement. Des indicateurs comme la ponctualité de l'employé, sa productivité, son avancement au travail sont aussi utilisés. (l'entreprise, Document interne de l'entreprise)

Les responsables confirment que l'assurance sociale peut avoir un impact significatif sur la performance des employés. La sécurité financière offerte est une garantie qui peut réduire le stress et améliorer le bien-être de l'employés ce qui favorise une meilleure performance au travail. D'une part, l'assurance sociale étant un droit du travailleur, il est naturel qu'il soit affecté par le manque des prestations, il sera donc affecté psychologiquement et par la suite incapable d'atteindre sa performance maximale. D'une autre part, Pour un employé a revenu limité et modeste, le montant de remboursement même s'il est faible, il est important. L'assurance sociale est très importante, elle a une valeur, c'est une source de motivation et de satisfaction pour l'employé, en effet, en cas de non remboursement, ce dernier se sent mal alaise et il ne peut pas concentrer dans son travail, donc l'assurance sociale influence la productivité des salariés. Les employés qui bénéficient d'une bonne assurance sociale peuvent également être plus enclins à adopter un comportement éthique et professionnel.

Chapitre II : Cadre méthodologique et contexte organisationnelle

Conclusion

A partir de deuxième chapitre devisé en deux sections, nous avons présenté dans la première section notre méthodologie de recherche, les outils que nous avons utilisés dans la collecte et l'analyse des données. Par rapport à la deuxième section, nous l'avons consacrée à la présentation de l'entreprise d'accueil dans plusieurs aspects, ensuite nous avons eu lieu à un état de lieu auprès des responsables de l'organisation à propos des assurances sociales et la performance des employés au sein de l'entreprise. Cette partie nous a confirmé que Wafa est une grande entreprise qui à marquer son nom en l'Algérie, elle accorde aux assurances sociales place cruciale afin de satisfaire ses employés.

CHAPITRE III :
DISCUSSION DU RÉSULTAT

Chapitre III : Discussion du résultat

Introduction

Après avoir exposé notre méthodologie de recherche, nous abordons désormais le cœur de notre étude, à savoir : la partie empirique dans ce chapitre, nous allons présenter et interpréter les résultats obtenus à partir du questionnaire diffusé auprès des employés. En analysant ces données, nous chercherons à répondre aux questions soulevées précédemment et à valider ou infirmer nos hypothèses, en mettant l'accent sur les liens entre l'assurance sociale et la performance des employés au sein de l'entreprise.

Section 01 : Présentation et résultats du questionnaire :

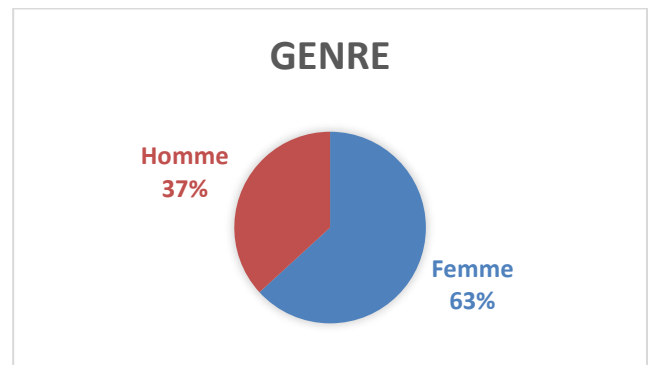
1- Description de l'échantillon :

Tableau N° 5 : Répartition des enquêtés selon le genre

Genre	Fréquence	Pourcentage
Masculin	35	36.8 %,
Féminin	60	63.2 %,
Total	95	100 %

Source : tableau élaboré par nous même à partir des résultats de SPSS

Figure N°4 : Répartition des membres de l'échantillon selon le genre



Source : élaboré par nous même

Interprétation :

Nous constatons d'après ce tableau, 63,2% qui représente le sexe féminin suivi par un taux de 36,8% de l'échantillon d'étude représente le sexe masculin, cela pour avoir l'avis des deux sexes, ainsi pour donner à notre étude une consistance, Cependant, le pourcentage de femmes est plus élevé que celui des hommes, ce qui suggère que la catégorie féminine est dominante dans l'échantillon de recherche en raison de la nature du travail.

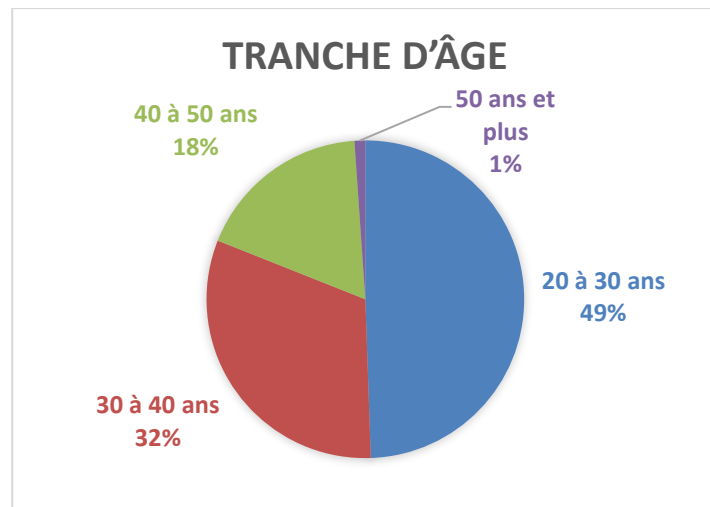
Chapitre III : Discussion du résultat

Tableau N° 6 : Répartition des enquêtés selon l'âge

Tranche d'âge	Fréquence	Pourcentage
20 à 30 ans	47	49.5 %,
30 à 40 ans	30	31.6 %,
40 à 50 ans	17	17.9 %,
50 ans et plus	1	1.1 %,
Totale	95	100 %,

Source : tableau élaboré par nous même à partir des résultats de SPSS

Figure N°5 : Répartition des membres de l'échantillon selon la tranche d'âge



Source : élaboré par nous même

Interprétation :

La lecture de ce tableau révèle la diversité et la richesse de notre échantillon d'étude, qui se compose de quatre catégories d'âge distinctes. La première catégorie, celle des 20-30 ans, représente 49,5 % de l'échantillon total. La deuxième catégorie, celle des 30-40 ans, représente 31,6 %, suivie par la catégorie des 40-50 ans, qui représente 17,9 %. Enfin, la dernière catégorie, celle des 50 ans et plus, est représentée par le taux le plus faible, soit 1,1 %

Les deux premières catégories d'âge affichent les taux les plus élevés, ce qui peut s'expliquer par la politique de recrutement de l'entreprise, qui privilégie l'embauche de jeunes diplômés pour bénéficier de nouveaux savoirs. Le faible taux des catégories d'âge plus avancées s'explique probablement par des départs volontaires.

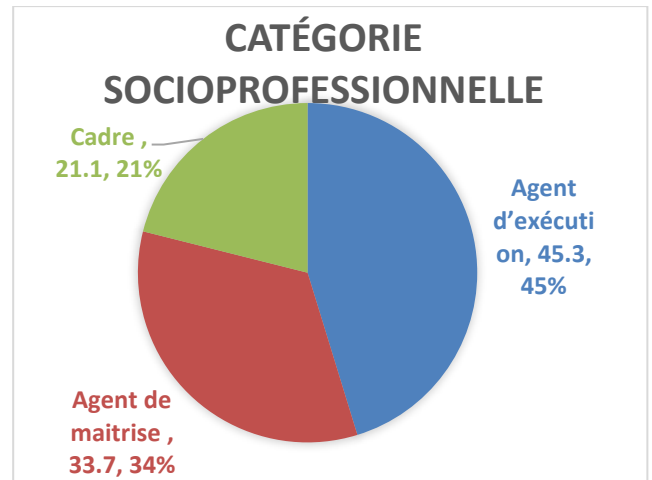
Chapitre III : Discussion du résultat

Tableau N° 7 : La répartition des enquêtés selon la situation professionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	Pourcentage
Agent d'exécution	43	45.3 %,
Agent de maîtrise	32	33,7 %,
Cadre	20	21.1 %,
Total	95	100 %,

Source : tableau élaboré par nous même à partir des résultats de SPSS

Figure N° 6 : Répartition des membres de l'échantillon la situation professionnelle



Source : élaboré par nous même

Interprétation :

D'après le tableau 07, la répartition de l'échantillon d'étude se présente comme suit : 45,3 % sont des agents d'exécution, ce qui constitue la catégorie la plus représentée, suivis par les agents de maîtrise avec un taux de 33,7 %. Enfin, 21,1 % de l'échantillon se compose de cadres. Cette répartition suggère une diversité de postes où chacun occupe celui qui lui convient le mieux.

Chapitre III : Discussion du résultat

Tableau N° 8 : Répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle

Expérience professionnelle	Fréquence	Pourcentage
Moins de 5 ans	37	38.9 %,
Entre 5 à 10 ans	35	36.8 %,
De 10 et 15 ans	21	22.1 %,
Plus de 15 ans	2	2.1 %,
Total	95	100 %,

Source : élaboré par nous même à partir des résultats de SPSS

Figure N° 7 : Répartition des membres de l'échantillon l'expérience professionnelle



Source : élaboré par nous même

Interprétation :

Ce tableau révèle que le plus grand pourcentage d'enquêtés concerne ceux ayant moins de 5 ans d'ancienneté, soit 38,9 %. Ensuite, 36,8 % des enquêtés ont entre 5 et 10 ans d'ancienneté. Ces chiffres suggèrent que la politique de recrutement de Wafa encourage les nouveaux diplômés et accorde sa confiance aux jeunes générations en leur offrant davantage d'opportunités. En revanche, les enquêtés ayant entre 10 et 15 ans d'ancienneté représentent 21,1 %, et seulement 2,1 % des enquêtés ont plus de 15 ans d'ancienneté.

2- Cohérence interne des variables indépendante et dépendante :

Le tableau ci-dessous présente les résultats du coefficient de corrélation R, qui montrent la corrélation entre les items et les indicateurs auxquels ils se rapportent.

Tableau N°09 : Le coefficient de corrélation des indicateurs et leurs items

Les indicateurs de l'assurance sociale		R	Sig
	Vous êtes couvert par l'assurance sociale	0.637	0.000
	Vous participez à l'assurance sociale	0.813	0.000

Chapitre III : Discussion du résultat

Couverture	Vous recevez les versements des assurances sociales	0.873	0.000
Prestations	L'assurance sociale répond à vos besoins	0.692	0.000
	Votre entreprise vous prend en charge en cas d'accident	0.584	0.000
	Vous avez passé par une situation d'arrêt de travail à cause d'accidents du travail, maladie, maternité, invalidité...	0.796	0.000
Remboursement	Vous avez déjà bénéficié des remboursements	0.556	0.000
	Les remboursements sont versés à temps	0.745	0.000
	Le remboursement reçu était approprié	0.803	0.000
Les indicateurs de la performance des employés		R	Sig
Satisfaction des employés	Vous êtes satisfait de la couverture sociale	0.665	0.000
	Vous êtes motivé par le remboursement de l'assurance sociale	0.753	0.000
	Vous restez motivés si vous ne recevez pas de remboursement	0.596	0.000
Productivité	L'assurance sociale influence votre productivité	0.764	0.000
	L'assurance sociale contribue à votre engagement au travail	0.740	0.000
	Vous améliorez votre qualité de travail suite à la couverture sociale	0.833	0.000

Chapitre III : Discussion du résultat

Comportement	Vous absentez si vous ne recevez pas de remboursement	0.900	0.000
	Vous causez des problèmes si vous ne recevez pas de remboursement	0.900	0.000
	Vous maintenez votre discipline si vous ne recevez pas de remboursement	0.546	0.000

Source : élaboré par nous même à partir des résultats de SPSS

Interprétation :

Le tableau ci-dessous indique que tous les items utilisés sont corrélés avec leur dimension respective, car toutes les valeurs de R sont positives et inférieures à 1, et leurs significations sont toutes égales à 0,000, ce qui doit être inférieur ou égal à 0,05. Ces résultats nous permettent de conserver tous les items.

3- Analyse descriptive et interprétation des résultats du premier axe : l'assurance sociale :

Dans cette partie, nous allons présenter et analysés les réponses sur le premier axe lié à la variable indépendante : l'assurance sociale, il contient trois indicateurs principaux qui sont la couverture sociale, les prestations et le remboursement.

Analyse descriptive de la couverture sociale :

Tableau N°10 : Résultats d'analyse descriptive de la couverture sociale

Couverture	Pas du tout d'accord		Pas d'accord		Neutre		D'accord		Tout à fait d'accord		La Moyenne	Ecart Type	Niveau
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P			
Vous êtes couvert par l'assurance sociale	-	-	-	-	7	7.4	74	77.9	7	14.7	4.07	0.467	Elevé

Chapitre III : Discussion du résultat

Vous participez à l'assurance sociale	2	2.1	2	2.1	17	17.9	67	70.5	7	7.4	3.79	0.698	Elevé
Vous recevez les versements des assurances sociales	-	-	7	7.4	12	12.6	64	67.4	12	12.6	3.85	0.729	Elevé
La moyenne et l'écart type de la couverture sociale											3.9053	0.5997	Elevé

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Interprétation :

D'après les résultats du tableau ci-dessus, les membres de l'échantillon d'étude perçoivent la couverture sociale à un niveau élevé, avec une moyenne des réponses de 3,9053. Cela signifie que la couverture sociale contribue de manière significative à la performance des employés au travail. L'écart type, faible et estimé à 0,5997, indique que la dispersion des réponses autour de la moyenne est faible. Par conséquent, ce résultat a un haut degré de crédibilité

Les résultats de l'analyse de chaque question se présentent comme suit :

Q1 : Vous êtes couvert par l'assurance sociale

La moyenne des réponses à cette question atteint 4.07, et se situe entre [3,41-4,20], ce qui signifie que la majorité des participants de l'échantillon perçoivent qu'ils bénéficient d'une couverture sociale adéquate à un niveau élevé, et l'écart type est estimé à 0.467, ce qui signifie que le degré de dispersion est faible, et donc ce résultat a un haut degré de crédibilité.

Q2 : Vous participez à l'assurance sociale

La moyenne des réponses à cette question atteint 3.79, et se situe entre [3,41-4,20], ce révèle que la plupart des participants de l'échantillon participent à l'assurance sociale. Cette note relativement élevée suggère une bonne adhésion et une participation active à la l'assurance

Chapitre III : Discussion du résultat

sociale, ce qui peut refléter la reconnaissance de leur importance par les employés, et l'écart type est estimé à 0.698, ce qui indique que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

Q3 : Vous recevez les versements des assurances sociales

La moyenne des réponses à cette question atteint 3.85, et se situe entre [3,41-4,20], cela indique que les participants de l'échantillon estiment en grande majorité qu'ils recevront les prestations d'assurance sociale. Ce score élevé montre que les employés bénéficient effectivement des versements d'assurance sociale et l'écart type est estimé à 0.729, cela veut dire que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

Les résultats indiquent une perception positive et une bonne participation à la protection et aux prestations d'assurance sociale parmi les membres de l'échantillon, ce qui peut avoir des implications positives sur leur bien-être financier.

Tableau N°11 : Résultats d'analyse descriptive de Prestations

Les prestations	Pas du tout d'accord		Pas d'accord		Neutre		D'accord		Tout à fait d'accord		La Moyenne	Ecart Type	Niveau
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P			
L'assurance sociale répond à vos besoins	1	1.1	22	23.2	10	10.5	57	60	5	5.3	3.45	0.943	Elevé
Votre entreprise vous prend en charge en cas d'accident	1	1.1	7	7.4	9	9.5	67	70.5	11	11.6	3.84	0.762	Elevé

Chapitre III : Discussion du résultat

Vous avez passé par une situation d'arrêt de travail à cause d'accidents du travail, maladie maternité, invalidité...	15	15.8	15	15.8	8	8.4	50	52.6	7	7.4	3.20	1.260	Moyen
La moyenne et l'écart type des prestations											3.4982	0.7226	Elevé

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Interprétation :

Les données du tableau indiquent que les répondants perçoivent le niveau des prestations comme élevé, avec une moyenne de réponses de 3.4982, ce qui suggère une contribution importante à l'amélioration de la performance des employés. L'écart-type étant faible, à 0.943, cela signifie que les valeurs sont peu dispersées autour de la moyenne, renforçant ainsi la crédibilité de ce résultat.

Les résultats de l'analyse de chaque question se présentent comme suit :

Q4 : l'assurance sociale répond à vos besoins

La moyenne des réponses à cette question est de 3,45, ce qui indique que, dans l'ensemble, les répondants estiment que l'assurance sociale répond adéquatement à leurs besoins, se situant ainsi dans une évaluation élevée. L'écart-type de 0,729 suggère que les réponses sont peu dispersées autour de cette moyenne, renforçant ainsi la crédibilité des résultats.

Q5 : Votre entreprise vous prend en charge en cas d'accident

La moyenne des réponses à cette question atteint 3.45, et se situe entre [3,41-4,20], cela indique que la majorité des répondants estiment que leur entreprise offre un bon niveau de soutien en cas d'accident du travail. Cela peut être interprété comme un indicateur positif de

Chapitre III : Discussion du résultat

la politique de sécurité et de protection des employés de l'entreprise. L'écart-type de 0.762 suggère que les réponses sont peu dispersées autour de cette moyenne, renforçant ainsi la crédibilité des résultats.

Q6 : Vous avez passé par une situation d'arrêt de travail à cause d'accidents du travail, maladie maternité, invalidité...

La moyenne des réponses à cette question est de 3,20, ce qui la situe dans une plage allant de 2,61 à 3,4. Cette moyenne suggère que, en moyenne, les répondants ont connu ces situations à un niveau modéré. Cela peut indiquer que ces événements ne sont pas rares parmi les employés interrogés.

L'écart type est estimé à 1.260, ce qui indique que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

Tableau N°12 : Résultats d'analyse descriptive de remboursement

Remboursement	Pas du tout d'accord		Pas d'accord		Neutre		D'accord		Tout à fait d'accord		La Moyenne	Ecart Type	Niveau
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P			
Vous avez déjà bénéficié des remboursements	8	8.4	11	11.6	2	2.1	65	68.4	9	9.5	3.59	1.087	Elevé
Les remboursements sont versés à temps	25	26.3	33	34.7	19	20	15	15.8	3	3.2	2.35	1.128	Faible

Chapitre III : Discussion du résultat

Le remboursement reçu était approprié	12	12.6	28	29.5	19	20	33	34.7	3	3.2	2.86	1.126	Moyen
La moyenne et l'écart type des prestations											2.9333	0.8159	Moyen

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Interprétation :

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que les répondants considèrent que le niveau des prestations est moyen, avec une moyenne des réponses de 2,9333. Cela signifie qu'ils ont majoritairement choisi la réponse "neutre" en ce qui concerne la contribution des prestations à la performance des employés au travail. L'écart type est faible, estimé à 0,8159, ce qui indique que la dispersion des réponses autour de la moyenne est faible. Par conséquent, ce résultat est jugé crédible.

Les résultats de l'analyse de chaque question se présentent comme suit :

Q7 : Vous avez déjà bénéficié des remboursements

Les résultats montrent que la moyenne des réponses à la question est de 3,59. Cela signifie que la majorité des répondants sont d'accord avec cette affirmation, indique une tendance générale des employés à confirmer qu'ils ont effectivement bénéficié de remboursements. Cette observation suggère une expérience positive et fréquente avec le système de remboursement offert.

L'écart type est estimé à 1.087, ce qui indique que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

Q8 : Les remboursements sont versés à temps

Les résultats montrent que la moyenne des réponses à la question est de 2,35 Cette moyenne faible indique que la majorité des répondants ne sont pas d'accord et estiment que les remboursements ne sont pas effectués à temps. Cette perception négative révèle des problèmes de ponctualité, susceptibles d'affecter la satisfaction des employés et leur confiance envers le système de remboursement.

L'écart type est estimé à 1.128, ce qui indique que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

Chapitre III : Discussion du résultat

Q9 : Le remboursement reçu était approprié

Les résultats montrent que la moyenne des réponses à la question est de 2,86. Cela indique que la majorité des répondants ont une opinion neutre sur cette affirmation. Un score moyen de 2,86 suggère que les employés ne considèrent pas les remboursements comme particulièrement appropriés, mais ils ne les jugent pas non plus inappropriés. Cette perception neutre pourrait refléter une satisfaction mitigée quant à l'adéquation des remboursements, sans avis fortement positif ou négatif parmi les répondants.

L'écart type est estimé à 1.126, ce qui indique que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

Bien que les employés bénéficient fréquemment de remboursements, des préoccupations subsistent quant à la ponctualité et à l'adéquation de ces remboursements, ce qui pourrait affecter négativement la satisfaction globale des employés vis-à-vis du système de remboursement.

Tableau N°13 : La moyenne et l'écart type de l'assurance sociale

Axe	La moyenne	L'écart type
L'assurance sociale	3.4456	0.52530

Source : élaborer par nous-mêmes avec les données tirées du SPSS

Interprétation :

D'après le tableau ci-dessus, il nous apparaît clairement que la moyenne générale liée à l'assurance sociale est 3.4456 et se situe entre [3,41-4,20], ce qui indique un niveau élevé d'application de ces programmes dans l'entreprise d'accueil.

L'écart-type a été estimé à 0.52530, ce qui signifie que le degré de dispersion est faible, et donc ce résultat a un haut degré de crédible.

4- Analyse descriptive et interprétation des résultats du deuxième axe : La performance des employés

Dans cette partie, on va présenter et analysés les réponses sur Le deuxième axe lié à la variable dépendante : la performance des employés, il contient trois indicateurs principaux qui sont la satisfaction des employés, la productivité et le comportement.

Chapitre III : Discussion du résultat

Analyse descriptive de la performance des employés :

Tableau N°14 : Résultats d'analyse descriptive de la satisfaction des employés

Satisfaction des employés	Pas du tout d'accord		Pas d'accord		Neutre		D'accord		Tout à fait d'accord		La Moyenne	Ecart Type	Niveau
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P			
Vous êtes satisfait de la couverture sociale	9	9.5	9	9.5	31	32.6	40	42.1	6	6.3	3.26	1.044	Elevé
Vous êtes motivé par le remboursement d'assurance sociale	5	5.3	13	13.7	10	10.5	57	60	10	10.5	3.57	1.028	Elevé
Vous restez motivés si vous ne recevez pas de remboursement	27	28.4	40	42.1	14	14.7	14	14.7	-	-	2.16	1.003	Faible
La moyenne et l'écart type de Satisfaction des employés											2.9965	0.7333	Moyen

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Interprétation :

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que les répondants considèrent que le niveau de Satisfaction des employés est moyen, avec une moyenne des réponses de 2.9965. Cela signifie qu'ils ont majoritairement choisi la réponse "neutre" en ce qui concerne Satisfaction des employés à la performance des employés au travail. L'écart type est faible, estimé à

Chapitre III : Discussion du résultat

0.7333, ce qui indique que la dispersion des réponses autour de la moyenne est faible. Par conséquent, ce résultat est jugé crédible.

Les résultats de l'analyse de chaque question se présentent comme suit :

Q10 : Vous êtes satisfait de la couverture sociale

Les résultats indiquent une moyenne de 3,26 pour la question portant sur la satisfaction à l'égard de la couverture sociale, révélant un niveau élevé de satisfaction parmi les répondants. Cette moyenne suggère que la majorité des employés sont satisfaits de la couverture sociale offerte par l'entreprise, ce qui peut contribuer à renforcer leur engagement et leur satisfaction globale. Cependant, l'écart-type élevé de 1,044 indique une dispersion importante des réponses à cette question, soulignant une diversité d'opinions parmi les employés en ce qui concerne leur satisfaction à l'égard de la couverture sociale.

Q11 : Vous êtes motivé par le remboursement d'assurance sociale

Les résultats révèlent une moyenne de 3,57 pour la question portant sur la motivation par le remboursement d'assurance sociale, ce qui témoigne d'un niveau élevé de motivation parmi les répondants. Cette moyenne suggère que la majorité des employés sont motivés par le remboursement d'assurance sociale offert par l'entreprise, ce qui peut avoir un impact positif sur leur productivité et leur engagement. Cependant, l'écart-type élevé de 1,028 indique une dispersion importante des réponses à cette question, soulignant une diversité d'opinions parmi les employés en ce qui concerne leur motivation liée au remboursement d'assurance sociale.

Q12 : Vous restez motivés si vous ne recevez pas de remboursement

Les résultats indiquent une moyenne de 2,16 pour la question portant sur la motivation en l'absence de remboursement, ce qui témoigne d'un désaccord parmi les répondants. Cela suggère que la majorité des employés ne restent pas motivés s'ils ne reçoivent pas de remboursement.

L'écart type est estimé à 1.003, ce qui indique que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

Les résultats suggèrent que la majorité des employés sont satisfaits de la couverture sociale offerte par l'entreprise et motivés par le remboursement d'assurances sociales. Cependant, l'absence de remboursement semble démobiliser la majorité des employés.

Chapitre III : Discussion du résultat

Tableau N°15 : Résultats d'analyse descriptive de la Productivité

Productivité	Pas du tout d'accord		Pas d'accord		Neutre		D'accord		Tout à fait d'accord		La Moyenne	Ecart Type	Niveau
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P			
L'assurance sociale influence votre productivité	2	2.1	18	18.9	21	22.1	47	49.5	7	7.4	3.41	0.951	Elevé
L'assurance sociale contribue à votre engagement au travail	2	2.1	6	6.3	21	22.1	57	60	9	9.5	3.68	0.816	Elevé
Vous améliorez votre qualité de travail suite à la couverture sociale	3	3.2	9	9.5	15	15.8	53	55.8	15	15.8	3.72	0.953	Elevé
La moyenne et l'écart type de productivité											3.6035	0.7134	Elevé

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Interprétation :

Les données du tableau révèlent que les répondants considèrent le niveau de productivité comme élevé, avec une moyenne de 3,6035. Cette moyenne suggère une contribution

Chapitre III : Discussion du résultat

significative à l'amélioration de la performance des employés. De plus, un faible écart-type de 0,7134 indique que les réponses sont peu dispersées autour de la moyenne, renforçant ainsi la crédibilité de ce résultat.

Les résultats de l'analyse de chaque question se présentent comme suit :

Q13 : l'assurance sociale influence votre productivité

Les résultats indiquent que la majorité des répondants, avec une moyenne de 3,41, sont d'accord sur l'impact positif de l'assurance sociale sur leur productivité. Cette perception peut être attribuée à plusieurs facteurs, notamment le bien-être accru des employés grâce à cette assurance, ce qui se traduit par une amélioration de leur performance au travail.

L'écart-type a été estimé à 0.951, ce qui signifie que le degré de dispersion est faible, et donc ce résultat a un haut degré de crédible.

Q14 : L'assurance sociale contribue à votre engagement au travail

Les résultats montrent que la moyenne des réponses à la question est de 3,68, indiquant également un fort accord. Cela suggère que les employés estiment que l'assurance sociale contribue à leur engagement au travail.

L'écart-type a été estimé à 0.816, ce qui signifie que le degré de dispersion est faible, et donc ce résultat a un haut degré de crédible.

Q15 : Vous améliorez votre qualité de travail suite à la couverture sociale

Les résultats révèlent une moyenne de 3,72 pour la question portant sur l'impact de la couverture sociale sur la qualité de travail, indiquant un accord élevé parmi les répondants. Cette perception positive suggère que la majorité des employés estiment que la couverture sociale améliore effectivement leur qualité de travail. Cette amélioration pourrait être attribuée à une meilleure sécurité financière et à des conditions de travail améliorées, ce qui peut stimuler la motivation et la performance au travail.

L'écart-type a été estimé à 0.953, ce qui signifie que le degré de dispersion est faible, et donc ce résultat a un haut degré de crédible.

L'assurance sociale jouer un rôle important dans l'amélioration de la productivité, de l'engagement et de la qualité de travail des employés, selon la perception générale des répondants.

Chapitre III : Discussion du résultat

Tableau N°16 : Résultats d'analyse descriptive de Comportement

Comportement	Pas du tout d'accord		Pas d'accord		Neutre		D'accord		Tout à fait d'accord		La Moyenne	Ecart Type	Niveau
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P			
Vous absentez si vous ne recevez pas de remboursement	15	15.8	15	15.8	8	8.4	50	52.6	7	7.4	3.20	1.260	Moyen
Vous causez des problèmes si vous ne recevez pas de remboursement	15	15.8	15	15.8	8	8.4	50	52.6	7	7.4	3.20	1.260	Moyen
Vous maintenez votre discipline si vous ne recevez pas de remboursement	25	26.3	33	34.7	19	20	15	15.8	3	3.2	2.35	1.128	Faible
La moyenne et l'écart type de Comportement											2.9158	0.9711	Moyen

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Chapitre III : Discussion du résultat

Interprétation :

Les résultats du tableau indiquent que les répondants ont évalué le niveau des comportements comme étant moyen, avec une moyenne de 2,9158. Cela signifie que la réponse "neutre" a été majoritairement choisie en ce qui concerne l'impact des comportements sur la performance des employés au travail. L'écart-type, faible à 0,9711, suggère une dispersion minimale des réponses par rapport à la moyenne, renforçant ainsi la crédibilité de ce résultat.

Les résultats de l'analyse de chaque question se présentent comme suit :

Q16 : Vous absentez si vous ne recevez pas de remboursement

Les résultats indiquent une moyenne de 3,20 pour la question sur l'absentéisme en cas de non-remboursement, ce qui témoigne d'un niveau moyen de neutralité parmi les répondants. Cela suggère que la majorité des employés ne sont ni fortement enclins ni opposés à s'absenter en l'absence de remboursement.

L'écart type est estimé à 1.260, ce qui indique que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

Q17 : Vous causez des problèmes si vous ne recevez pas de remboursement

Les résultats révèlent une moyenne de 3,20 pour la question sur les problèmes causés en cas de non-remboursement, ce qui indique un niveau moyen de neutralité parmi les répondants. Cependant, un écart-type élevé de 1,260 suggère une dispersion importante des réponses à cette question, soulignant une diversité d'opinions parmi les employés en ce qui concerne leur propension à causer des problèmes en l'absence de remboursement.

Q18 : Vous maintenez votre discipline si vous ne recevez pas de remboursement

Les résultats révèlent une moyenne de 2,35 pour la question sur le maintien de la discipline en cas de non-remboursement, indiquant un faible niveau d'accord parmi les répondants. Cela suggère que la majorité des employés ne conservent pas leur discipline lorsque le remboursement n'est pas effectué.

L'écart type est estimé à 1.128, ce qui indique que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

Les résultats suggèrent que les employés semblent adopter une attitude neutre en ce qui concerne l'absentéisme et le fait de causer des problèmes en l'absence de remboursement.

Chapitre III : Discussion du résultat

Cependant, le maintien de la discipline semble être plus problématique, avec une tendance à ne pas maintenir la discipline en cas de non-remboursement.

Tableau N°17 : La moyenne et l'écart type de la performance des employés

Axe	La moyenne	L'écart type
La performance des employés	3.7119	0.61347

Source : élaborer par nous-mêmes avec les données tirées du SPSS

Interprétation :

Selon les données du tableau, la moyenne générale de la performance des employés est de 3,7119, ce qui indique un niveau élevé de performance dans l'entreprise d'accueil. L'écart-type de 0,61347 est faible, ce qui renforce la crédibilité de ce résultat en indiquant une faible dispersion des réponses autour de la moyenne.

5- Résultats des tests des hypothèses :

L'hypothèse principale : Il existe un impact significatif statistiquement de l'assurance sociale sur la performance des employés à un niveau significatif moins ou égale à 0.05.

Tableau N°18 : L'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés

	R	R-deux	R-deux ajusté	Constant	Coefficients de régression	Sig
L'assurance sociale et la performance des employés	0.690	0.476	0.471	0.395	0.806	0.000

Source : élaborer par nous-mêmes avec les données tirées du SPSS

D'après le tableau, le coefficient de corrélation R est de 0.690 montre qu'il y a une forte corrélation entre l'assurance sociale et la performance des employés. Le coefficient de détermination R-deux est de 0.476 cela signifie que 47.6% des changements de la performance des employés sont dû à l'assurance sociale

On constate qu'il existe un impact de l'assurance sociale sur la performance des employés, avec un coefficient de régression de valeur de 0.806 et un niveau de signification 0.000 qui est inférieur à 0.05 ce qui signifie que l'assurance sociale contribue de 80.6 % à l'amélioration de la performance des employés.

Chapitre III : Discussion du résultat

De ce fait notre hypothèse principale est juste, elle peut être interprétée par l'équation suivante :

$$Y = 0.395 + 0.806 X$$

Les hypothèses secondaires :

H1 : il existe un impact significatif statistiquement de l'assurance sociale sur la satisfaction des employés à un niveau significatif moins ou égale à 0.05.

Tableau N°19 : l'impact de l'assurance sociale sur la satisfaction des employés

	R	R-deux	R-deux ajusté	Constant	Coefficients de régression	Sig
L'assurance sociale et la satisfaction des employés	0.411	0.169	0.160	1.019	0.574	0.000

Source : élaborer par nous-mêmes avec les données tirées du SPSS

D'après les résultats statistiques de tableau ci-dessus le coefficient de la variable satisfaction des employés est positif 0,411, et le niveau de significativité 0,00 est moins de 0,05. Par conséquent, la variable est significative, et à partir de là, nous acceptons l'hypothèse de recherche, ce qui indique qu'il existe un impact de l'assurance sociale sur la satisfaction des employés, avec un coefficient de régression de valeur de 0.574

H2 : il existe un impact significatif statistiquement de l'assurance sociale sur la productivité des employés à un niveau significatif moins ou égale à 0.05.

Tableau N°20 : l'impact de l'assurance sociale sur la productivité

	R	R-deux	R-deux ajusté	Constant	Coefficients de régression	Sig
L'assurance sociale et la productivité des employés	0.347	0.121	0.111	1.979	0.471	0.001

Source : élaborer par nous-mêmes avec les données tirées du SPSS

Chapitre III : Discussion du résultat

D'après les données du tableau, il existe un impact significatif de la variable indépendante (l'assurance sociale) sur (la productivité), avec un coefficient de régression de 0,471 et une signification de 0,01, qui est inférieure à 0,05. Ce qui confirme la réalisation de l'hypothèse

H3 : il existe un impact significatif statistiquement entre l'assurance sociale et le comportement des employés à un niveau significatif moins ou égale à 0.05.

Tableau N°21 : l'impact de l'assurance sociale sur le comportement

	R	R-deux	R-deux ajusté	Constant	Coefficients de régression	Sig
L'assurance sociale et le comportement des employés	0.742	0.551	0.546	1.814	1.373	0.000

Source : élaborer par nous-mêmes avec les données tirées du SPSS

Selon les données du tableau, il y a un impact significatif de la variable indépendante (l'assurance sociale) sur le comportement, avec un coefficient de régression élevé de 1.373 et une significativité statistique de 0,00, qui est inférieure à 0,05. Ces résultats confirment donc la validité de l'hypothèse.

Section 02 : Discussion des résultats :

Dans cette partie, nous allons synthétiser tous les résultats issus de questionnaire, ensuite de les comparés avec les études antérieures.

Le questionnaire qu'on a élaboré auprès des employés a été un moyen efficace pour cerner l'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés et répondre à la problématique.

Tout d'abord, d'après l'analyse des résultats de notre étude, et après avoir vérifié la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante, on confirme que l'assurance sociale impacte positivement la performance des employés.

En effet, à travers l'analyse du tableau 14 qui porte sur la satisfaction des employés en matière de l'assurance sociale, on constate que le personnel ne garde pas leur motivation en absence de remboursement et surtout en cas de retard de versement des prestations, ce qui

Chapitre III : Discussion du résultat

signifie que la couverture sociale affecte la satisfaction des salariés de Wafa. Ce résultat est compatible avec ceux de (Poilpot-Rocaboy, 1994), qui montre que l'assurance permet la satisfaction individuelle. En effet, Le fait de bénéficier d'une couverture d'assurance sociale peut augmenter la satisfaction au travail et la loyauté envers l'entreprise. Les employés se sentent valorisés et pris en charge par leur employeur, ce qui peut augmenter leur motivation et leur engagement. Un employé motivé est souvent plus performant et contribue plus efficacement aux objectifs de l'entreprise. Les employés de Sarl Wafa sont motivés par l'assurance sociale ce qui se reflète sur leurs résultats de travail et apparaît clairement dans leurs satisfaction.

Ensuite, selon les résultats du tableau 15 qui traite l'analyse de la productivité à l'égard des assurances sociales, l'assurance sociale contribue significativement à l'amélioration de la productivité des employés de Wafa en renforçant leurs engagements et qualité du travail. Ce constat est confirmé avant par les études de (NDOUR, 2013), qui considère l'assurance comme un moyen d'amélioration de l'efficacité du capital humain qui génère au moins un effet indirect sur le rendement des hommes. L'assurance sociale a un impact considérable sur la productivité des employés de Wafa en créant un environnement de travail plus stable et sécurisé. En offrant une protection financière contre les risques, l'assurance sociale réduit le stress et l'anxiété des employés, leur permettant de se concentrer pleinement sur leurs tâches. Cette sécurité améliore également l'efficacité de la main-d'œuvre et là rond plus saine, plus fidèle et plus productive.

Par ailleurs, d'après l'analyse des résultats du tableau 16 par rapport aux comportements des employés, tout le monde s'accorde que l'absentéisme et la création des problèmes sont peu probable en cas d'absence de remboursement, par contre, le manque de la discipline semble très probable par les employés de Wafa dans cette situation . Cela pourrait être dû aux politiques strictes de l'entreprise, ce qui met l'employé en danger de sanctions, voire de licenciement. L'assurance sociale influence profondément le comportement des employés en instaurant un climat de sécurité et de soutien au sein de l'entreprise. Lorsque les employés se sentent protégés contre les aléas de la vie tels que la maladie l'invalidité par exemple, ils sont plus susceptibles de développer des comportements positifs au travail et à éviter celles négatifs. La direction des ressources humaines de l'entreprise Wafa reçoit habituellement les réclamations de ses employés qui causent généralement des conflits par rapport aux retards des déclarations et des versements des assurances, ce qui perturbe le travail non seulement de l'employé lui-même mais effectivement même de la DRH.

Chapitre III : Discussion du résultat

Conclusion

Au terme de ce chapitre, on constate que l'entreprise Wafa accorde à l'assurance sociale une importance majeure. La performance de ses employés est évaluée d'une manière non-structurée par des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

A partir de l'analyse statistique de questionnaire, on peut conclure qu'il existe une liaison entre l'assurance sociale et la performance des employés, apparaît clairement à travers l'influence des prestations perçues sur la satisfaction des travailleurs, leurs productivités et notamment leurs comportements. La performance des salariés ne maintient pas son niveau en absence de remboursement.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Conclusion générale

Dans le cadre de notre travail de recherche nous avons traité l'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés au niveau de l'entreprise Wafa, afin de cerner la politique de l'assurance sociale, ses pratiques et sa relation avec la performance des salariées, ainsi que mesurer ses effets et comprendre la perception des employés.

Notre étude s'articule autour de la problématique de l'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés. Pour répondre à cette problématique ainsi que ses questions spécifiques, d'abord, nous avons eu recours à un cadre théorique riche, qui nous a permis d'approcher les concepts de base de notre recherche, ensuite, nous avons adopté une méthodologie de recherche quantitative utilisant le questionnaire auprès des employés de l'entreprise Wafafaille comme technique principale de collecte de donnée ainsi que le logiciel SPSS comme instrument d'analyse de ces données.

A la lumière de ce qui a été vu, l'assurance sociale est une technique financière basant sur plusieurs règles statistiques et mathématiques définies par la loi, permet de répondre aux besoins des individus de se protéger contre la survenance de risque qui peut engendrer des dommages, donc l'assurance participe à la sécurité de l'homme et de ses activités. Elle a un impact très important pour les individus. Le rôle social se voit dans la protection contre les risques incertains, elle joue aussi un rôle crucial dans la conservation de l'équilibre du patrimoine de l'individu et le maintien ainsi que le progrès de sa performance au travail. Malgré les contraintes, l'assurance reste toujours une solution, efficace pour répondre aux risques qui touchent l'employé. Son efficacité optimise la performance des employés qu'on puisse mesurer par les indicateurs clés de la performance.

D'après l'analyse des données, l'hypothèse principale a été confirmée, cette dernière montre qu'il existe un impact de l'assurance sociale sur la performance des employés. Cette corrélation nous a conduits à déduire que l'assurance sociale génère un effet sur les employés.

Par ailleurs, il existe une influence positive significative sur la satisfaction et la motivation au travail ce qui vérifie la première hypothèse. Nous avons abouti à la conclusion que la productivité, l'engagement au travail et la qualité des ressources humaines s'améliorent selon la sécurité sociale, cela est cohérent avec la deuxième hypothèse. Un effet partiel est exercé sur le comportement, mais il ne peut être exercé sur toutes les dimensions comportementales telles que l'absentéisme et les conflits qui sont exclus.

Conclusion générale

Et pour conclure, l'investissement dans l'assurance sociale n'est donc pas seulement bénéfique pour les employés, mais aussi pour la performance et la compétitivité de l'entreprise.

La réalisation de ce mémoire, nous a permis d'acquérir de nombreuses connaissances sur notre thème, mais cela ne signifie qu'il été réalisé sans contraintes. En vérité plusieurs problèmes se sont dressés entre nous et l'achèvement de ce travail, on cite notamment : la complexité du thème étudié et la difficulté de cerner tous ses aspects surtout que la réglementation des assurances sociales et leurs application est toujours flexible avec le temps et a des changements cruciales, et le manque de documents et des études antérieurs qui mets en valeurs le lien entre les deux variables.

Suggestions pour l'entreprise Sarl Wafa :

A partir de la recherche que nous avons effectuée au sein de l'entreprise Wafa, nous avons proposé des suggestions que nous espérons utiles afin de lui apporter des idées d'améliorations :

- Développer et améliorer la qualité des services d'assurance sociale afin d'optimiser la performance des employés de l'entreprise.
- Analyser les besoins et les attentes spécifiques des employés concernant les assurances sociales.
- Recueillir régulièrement les feedbacks des employés pour ajuster et améliorer continuellement les prestations d'assurance sociale.
- Effectuez régulièrement des évaluations pour mesurer l'efficacité des assurances sociales sur la performance des employés et ajustez les programmes en conséquence.
- Proposez une gamme d'options d'assurances sociales que les employés peuvent personnaliser en fonction de leurs besoins individuels et familiaux.

BIBLIOGRAPHIE

Bibliographie

I. Les ouvrages :

- Bernard, M., DELAY Christine, & SIGUIER Fabien. (2008). Peloter les performances de RH, la création de valeur par les ressources humaines. Paris : Éd. Liaisons. Rueil-Malmaison.
- Cavallé, J.-P. (2019). La protection sociale en 170 questions. France : Gereso.
- Charles-Pauvers, B., Comeiras, N., Peyrat-Guillard, D., & Roussel, P. (2006). Les déterminants psychologiques de la performance au travail. Une version courte et modifiée de ce manuscrit est soumise à S. St-Onge et V. Haines,
- Christian, S. (1996). Dictionnaire General de l'Assurance Paris.
- Cornelis, J. (2008). Ouveau guide pratique de gestion des compétences - Modèle stimulant l'entreprise apprenante via la collaboration entre le département gestion ressources humaines et la ligne des départements marketing, vente et service-. Paris : Publibook/Société écrivains.
- Didier, N. (2002). Manager les performances. INSEP Consulting éditions.
- Evola, R. (2013). Manuel d'enquête par questionnaire en sciences sociales expérimentales. Publibook
- François-Xavier. (2013). La protection sociale comme politique de développement : un nouveau programme d'action international. Revue internationale de politique de développement.
- KETELE, J. D., & X. ROEGIERS. (1995). Méthodologie de recueil d'informations. Bruxelles : De Boeck.
- Loua, S. (2016). Quelle efficacité pour l'enseignement supérieur au Mali. Paris : éd L'Harmattan.
- Madeleine, G. (2000). Lexique des sciences sociales. France : Dalloz.
- Nezosi, G. (2021). La protection sociale 2ème édition (éd. 2 éme). France : La Documentation française.

- PALIER, B. (2002). Gouverner la Sécurité sociale. Les réformes du système français de protection sociale depuis 1945. France.
- Patrick, C., & NEAU Erwan. (2011). Les dynamiques de l'innovation, (modèles, méthodes et outils). Paris : LAVOISIER.
- Pinto, P. (2003). La performance durable. Paris : Dunod.
- Prétot, X. (2015). Droit de la sécurité sociale (éd. 14). France : Dalloz.
- Reman, P. • (2006). La sécurité sociale. France : Couleur livres.
- Samyn, P. (2024). Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur La sécurité sociale. Brussels.

II. Les articles :

- AOUFIR, M. (2023). Les déterminants de la performance des entreprises. Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit, 384 407.
- Bocco, B. S. (2010). Perception de la notion de performance par les dirigeants de petites entreprises en Afrique. La Revue des Sciences de Gestion, 1(241), 117-124.
- Chouaidia, M., & Laib, S. (2019). Régime de la sécurité sociale en Algérie. 1768-1789.
- Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle. (2022). Guide. Organisation internationale du Travail.
- Fadila, A. (2021, Décembre 31). LE SYSTEME DE SECURITE SOCIALE EN ALGERIE : UN SYSTEME RENTIER ? Revue Recherches et études en Développement, 08(02), 507 - 519.
- HAMADI, L., & Belaid ABRIKA. (2023, August 31). La sécurité sociale en Algérie entre transformation et restructuration. Laboratoire de Recherche Développement, Economie, Finance et Institutions (DEFI), 09(02), 676 - 693.
- Jihane, E. K., & JAHIDI Rachid. (2022). La performance individuelle au travail - Revu de littérature. Revue Française d'Economie et de Gestion, 3(9), 290 -307.

- Lorenzi, J.-H. (2011). L'IMPORTANCE ÉCONOMIQUE DE L'ASSURANCE. Les Tribunes de la santé (31), 31 - 37.
- MEROUANI, W., Nacer-Eddine HAMMOUDA, & Claire EL MOUDDEN. (2014). Le système algérien de protection sociale : entre bismarckien et beveridgien. Les cahiers du CREAD (107-108), 109- 147.
- Mohamed, T. (2017). L'impact de l'adoption de la RSE sur la performance des employés "Etude Empirique". Revue Algérienne de l'économie et finances.
- Mohand, O. M., & Nacer-Eddine, M. (2021). Aspects de couverture sociale du système de protection sociale algérien Social converge aspects of the Algerian social protection system. Revue d'excellence pour la recherche en économie et en gestion., 05(01), 443-461.
- Motowidlo, S. J. (2003). job performance. Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, 39-53.
- OUZZIR, S. (2006). La protection sociale face aux défis de la flexibilité et de la précarité de l'emploi. Cahiers du CREAD (78), 45 - 69.
- RANDRIANASOLO, J. d., Hantatiana Henimpitia ANDRIANARIZAKA, & Jean Marie Hervé RASOAMPARANY. (2022, Septembre 02). Le Bien-Etre Du Salarie Au Travail : Levier De La Performance Individuelle. International Journal of Progressive Sciences and Technologies, 34, 272-284.
- Rohland, H. v. (2009, décembre 01). Etablir un socle social : faire face à la crise. Magazine Travail de L'OIT, 47.
- Zhenjing, G., Supat Chupradit, Kuo Yen Ku, Abdelmohsen A Nassani, & Mohamed Haffar. (2022, may 13). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. Frontiers in public health, 10.
- ZIANI, L. (2020, Mai 11). La couverture du risque maladie par l'assurance maladie sociale en Algérie : Etat des lieux et contraintes. Revue d'excellence pour la recherche en économie et en gestion, 04(01), 173-188.

III. Les lois :

- Article 14 de la loi 83-11. (1983, Juillet 02). JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE, 1198 - 1206.
- Article 29, chapitre 02 de la loi 83-11. (1983, JUILLET 02). JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE, 1198 - 1206.
- Article 3, titre 1 de la loi 83-11. (1983, Juillet 02). JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE, 1198 - 1206.
- Article 4, titre 1 de loi 83-11. (1983, Juillet 02). JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE, 11, 1198 - 1206.
- Article 5 titre 1 de la loi 83-11. (1983, Juillet 02). JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE, 1198 - 1206.
- Articles 7 et 10, titre 02 de la loi 83-11. (1983, juillet 02). JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE, 1198 - 1206.
- L'article 41,43 Chapitre 03 de la loi 83-11. (1983, Juillet 02). JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE, 1198 - 1206.
- L'article 10 de la loi n°83-14. (1983, juillet 02). JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE, 1198 - 1206.

IV. Les thèses :

- Bernard, M. (2009, 09 04). L'effet des pratiques de ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale. Strasbourg.
- BERNARD, N. (2019, novembre 26). Bien-être au travail et performances de l'entreprise : une analyse par les paradoxes. Thèse de doctorat. Université Grenoble Alpes.
- Daha, E. C. (2017). Protection sociale : étude comparative franco-mauritanienne. Université de Perpignan, France.
- Mezdad. (S.d.). Essai d'analyse du secteur des assurances et de sa contribution dans l'intermédiation financière. Bejaia, Algérie.

- NDOUR, F. (2013, 01 11). L'impact de la protection sociale sur le rendement des ressources humaines Le cas du secteur informel au Sénégal .M O N T P E L L I E R, Faculté des Sciences Economiques, France.
- Poilpot-Rocaboy, G. (1994). La protection sociale complémentaire d'entreprise : un outil de gestion des ressources humaines ? : analyse théorique et étude de perception. Archipel – Université de Toulouse, France.
- Zina, H. R. (2005). « La sécurité sociale en Algérie contrainte et perspectives. Université de mouloud Mammeri, Tizi Ouzou

V. Webographie :

- À propos de L'AISS / histoire. (2021, Juin 30). Consulté le Mars 02, 2024, sur L'Association internationale de la sécurité sociale : <https://www.issa.int/fr/about/history#collapse-1927>
- Abattements sur taux de cotisations. (2018, Juillet). Consulté le Mars 17, 2024, sur CNAS.DZ : <https://cnas.dz/fr/abattements-sur-taux-de-cotisations/>
- Bhat, A. (s.d.). Questionnaires : Le guide ultime, les avantages et les exemples consulté le 2 Mai 2024 QuestionPRO : <https://www.questionpro.com/blog/fr/question-ce-quun-questionnaire/>
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. (S.d.). Récupéré sur l'Organisation internationale du Travail : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247:NO
- Déclaration d'Activité. (S.d.). Consulté le Mars 16, 2024, sur Caisse nationale des congés payés et du chômage-intempéries des Secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics et de l'Hydraulique : <https://www.cacobatph.dz/declaration-dactivite/?lang=fr>
- Données factuelles sur la sécurité sociale. (2006, Juin 06). Fiche d'information. Genève, Suisse : Organisation internationale du travail. Consulté le Mars 09, 2024, sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067590.pdf

- Emploi et sécurité sociale : RÉGIME DES SALARIÉS. (S.d.). Consulté le Mars 16, 2024, sur Portail de création d'entreprise en Algérie : <https://cnrcinfo.cnrc.dz/le-numero-didentification-fiscale-nif/>
- Ho-Pun-Cheung, N. (2023, août 21). Comment fidéliser vos salariés grâce à une protection sociale efficace ? Consulté le Mars 20, 2024, sur Groupe CRC : <https://blog.groupecrc.com/protection-sociale-efficace-reunion>
- La CASNOS en bref. (2017). Consulté le 03 18, 2024, sur CASNOS : <https://casnos.com.dz/presentation/>
- La Déclaration Annuelle des Salaires et Salariés. (S.d.). Consulté le Mars 16, 2024, sur Caisse nationale des congés payés et du chômage-intempéries des Secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics et de l'Hydraulique: [https://www.cacobatph.dz/das/?lang=fr#:~:text=La%20D%C3%A9claration%20Annuelle%20des%20Salaires%20et%20Salari%C3%A9s%20peut%20%C3%AAtre%20faite,CD\)%20aupr%C3%A8s%20des%20Agences%20CACOBATPH.](https://www.cacobatph.dz/das/?lang=fr#:~:text=La%20D%C3%A9claration%20Annuelle%20des%20Salaires%20et%20Salari%C3%A9s%20peut%20%C3%AAtre%20faite,CD)%20aupr%C3%A8s%20des%20Agences%20CACOBATPH.)
- La Déclaration universelle des droits de l'homme. (S.d.). Consulté le Mars 01, 2024, sur The United Nation : <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>
- Les normes de sécurité sociale et la campagne de l'OIT en faveur de l'extension de la sécurité sociale. (2008, novembre). Consulté le Mars 01, 2024, sur l'Organisation internationale du Travail : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_099426.pdf
- Politique nationale et législation de la sécurité sociale. (2010). Consulté le Mars 06, 2024, sur Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale : <https://www.mtess.gov.dz/fr/politique-nationale-et-legislation-de-la-securite-sociale/#>
- Présentation de la CNAS. (2018). Consulté le 03 18, 2024, sur cnas : <https://cnas.dz/fr/presentation-de-la-cnas>
- Recouvrement et contentieux / Employeur. (2018, Juillet). Consulté le Mars 16, 2024, sur CNAS.DZ : <https://cnas.dz/fr/employeur/>

ANNEXES

ANNEXE 01- QUESTIONNAIRE

Questionnaire sur l'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés

Bonjour,

Dans le cadre de l'élaboration de notre mémoire de fin de cycle MASTER en management des ressources humaines sur « L'impact de l'assurance sociale sur la performance des employés », nous vous invitons à participer à notre enquête en répondant au questionnaire ci-dessous. Espérant une pleine coopération de votre part et nous vous remercions énormément pour votre collaboration.

في إطار مذكرة تخرج ماستر في تخصص إدارة الموارد البشرية حول موضوع "أثر الضمان الاجتماعي على أداء العاملين"، ندعوكم إلى المشاركة من خلال الإجابة على الاستبيان التالي. نأمل التعاون الكامل منكم ونشكركم جزيل الشكر على مساعدتكم.

Partie I : Données personnelles et fonctionnelles

1. Genre : الجنس

- Femme انثى
- Homme ذكر

2. Tranche d'âge : الفئة العمرية

- De 20 à 30 ans
- De 31 à 40 ans
- De 41 à 50 ans
- Plus que 50 ans

3. Catégorie Socioprofessionnelle : الفئة المهنية

- Exécution عون تنفيذي
- Maitrise عون تحكم
- Cadre اطار

4. Expérience professionnelle سنوات الخبرة

- Moins de 5 ans أقل من 5 سنوات
- Entre 5 à 10 ans بين 5 و 10 سنوات
- De 10 et 15 ans بين 10 و 15 سنة
- Plus que 15 ans أكثر من 15 سنة

Partie deux :

Axe 01 : La protection sociale

Couverture	Pas du tout d'accord معارض بشدة	Pas d'accord معارض	Neutre محايد	Plutôt d'accord موافق	Tout à fait d'accord موافق بشدة	التغطية
1- Vous êtes couvert par l'assurance sociale						1- أنت مؤمن (تابع لهيئة الضمان الاجتماعي)
2- Vous participez à l'assurance sociale						2- تشارك في الضمان الاجتماعي
3- Vous recevez les versements des assurances sociales						3- تتلقى مدفوعات التأمين الاجتماعي

Prestations	Pas du tout d'accord معارض بشدة	Pas d'accord معارض	Neutre محايد	Plutôt d'accord موافق	Tout à fait d'accord موافق بشدة	الاستحقاقات
1- L'assurance sociale répond à vos besoins						1- يلبي الضمان الاجتماعي احتياجاتك

2- Votre entreprise vous prend en charge en cas d'accident						2- تأخذك مؤسستك بعين الاعتبار في حالة الحوادث
3- Vous avez passé par une situation d'arrêt de travail à cause d'accidents du travail, maladie, maternité, invalidité...						3- مررت بحالة توقف عن العمل بسبب حادث عمل، عطلة امومة، عطلة مرضية، عجز.....

Remboursement	Pas du tout d'accord معارض بشدة	Pas d'accord معارض	Neutre محايد	Plutôt d'accord موافق	Tout à fait d'accord موافق بشدة	التعويضات
1- Vous avez déjà bénéficié des remboursements						1- استقدت من تعويض سابقا
2- Les remboursements sont versés à temps						2- يتم صب التعويضات في الوقت المحدد

3-Le remboursement reçu était approprié						3-التعويض المحصل عليه كان مناسب
--	--	--	--	--	--	---------------------------------------

Axe 02 : La performance des employés

Satisfaction des employés	Pas du tout d'accord معارض بشدة	Pas d'accord معارض	Neutre محايد	Plutôt d'accord موافق	Tout à fait d'accord موافق بشدة	رضا الموظفين
1- Vous êtes satisfait de la couverture sociale						1-انت راض عن التعويض المحصل عليه
2- Vous êtes motivé par le remboursement d'assurance sociale						2-تعويضات الضمان الاجتماعي تحفزك
3- Vous restez motivés si vous ne recevez pas de remboursement						3-تبقى محفز في حالة عدم الحصول على تعويضات الضمان الاجتماعي

Productivité	Pas du tout d'accord معارض بشدة	Pas d'accord معارض	Neutre محايد	Plutôt d'accord موافق	Tout à fait d'accord موافق بشدة	الإنتاجية
1- L'assurance sociale influence votre productivité						1-يؤثر الضمان الاجتماعي على إنتاجيتك
2- L'assurance sociale contribue à votre engagement au travail						2-تساهم التعويضات في التزامك بالعمل
3-Vous améliorez votre qualité de travail suite à la couverture sociale						3-تحسن جودة عملك بعد التحصل على تعويض الضمان الاجتماعي

Comportement	Pas du tout d'accord محايد بشدة	Pas d'accord معارض	Neutre محايد	Plutôt d'accord موافق	Tout à fait d'accord موافق بشدة	السلوكيات
1-Vous absentez si vous ne recevez pas de remboursement						1-تتغيب في حالة عدم الحصول على تعويضات

						الضمان الاجتماعي
2- Vous causez des problèmes si vous ne recevez pas de remboursement						2-تفتعل مشاكل في حالة عدم الحصول على تعويضات الضمان الاجتماعي
3- Vous maintenez votre discipline si vous ne recevez pas de remboursement						3-تحافظ على انضباطك في حالة عدم الحصول على تعويضات الضمان الاجتماعي

ANNEXE 02- FICHE TECHNIQUE DE L'ENTREPRISE

Nom de l'entreprise	WAFa FAILE
Siege social	AMARA-CHERAGA-ALGER
Statut juridique	SARL
Année de création	1998
Type	Industriel et commerciale
Régime juridique	Privé
Activité	Transformation de papier
Numéro de registre de commerce	18-00-1012781B18
Capital social	650 000 000,00 DZ
Nombre de distributeurs	Environs les 30 Distributeurs
Evolution annuelle	Dans les 20%
Taille de l'entreprise	Environ les 750 employés
Adresse	132 Z S AMARA BOX 18 CHERAGA ALGER
Site internet	www.wafafaile.net
Numéro de téléphone	0555 04 00 06
Adresse mail	info@wafafaile.net

ANNEXE 03- PROGRAMME D'ASSURANCE DE L'ALGERIENNE VIE



Programme d'Assurance Groupe



L'Algérienne Vie
الجزائرية للحياة

Garanties de base (réservés pour l'assuré)

Décès	400 000 DA
Invalidité absolue et définitive	400 000 DA

Indémnités Forfaitaires

Mariage	12 000 DA
Noissance	12 000 DA
Circoncision	12 000 DA
Frais funéraires (Ascendants et descendants)	12 000 DA
Rente éducation (pour 03 enfants max / an)	2 000 DA

Pour Adhérer	Remplir et signer le bulletin d'adhésion
Pour Rembourser les frais de santé	Consulter le bulletin de soins

La Santé

Limite annuelle de
300 000 DA

Limite des
remboursements

Taux de remboursement

	Limite annuelle de 300 000 DA	Limite des remboursements	Taux de remboursement
Consultations	Généraliste	1 000 DA	100 %
	Spécialiste	1 500 DA	100 %
Pharmacie	Vignettes vertes	20% en complément de la couverture CNAS	
	Vignettes rouges (limite de 20 000 DA par an)	50% des frais réels	
Dentaire	Consultation	1 200 DA	100 %
	Soins/an	15 000 DA	100 %
	Radio/an	4 000 DA	100 %
	Chirurgie Dentaire/an	15 000 DA	100 %
Optique	Monture	12 000 DA	100 %
	Verres	12 000 DA	
	Lentilles de contact		
Actes Exploratoires	Analyses médicales	12 000 DA	100 %
	Radiologie/Scanner/RM (par an)	20 000 DA	100 %
	Hospitalisation en clinique		
Hospitalisation	Chirurgie	50 000 DA	100 %
	Frais de séjour du bénéficiaire (limite de 05 jours par an)	4 000 DA	100 %
	Consultations pré et post opératoires (limite de 05 jours par an)	1 000 DA	100 %
Maternité	Echographie	1 200 DA	100 %
	Accouchement sans complications	25 000 DA	100 %
	Accouchement avec complications	25 000 DA	100 %
	Frais de séjour du Bénéficiaire (limite de 03 jours par an)	3 500 DA	100 %

ANNEXE 04- RÉSULTATS DE L'ANALYSE STATISTIQUE

Statistiques de fiabilité de l'axe de l'assurance sociale

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.722	9

Statistiques de fiabilité de l'axe de la performance des employés

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.753	9

Statistiques de fiabilité totale de l'échelle

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.843	18

Statistiques du genre

Genre

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Femme	60	63.2	63.2	63.2
	Homme	35	36.8	36.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Statistiques des tranches d'âge

		Age			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	De 20 à 30 ans	47	49.5	49.5	49.5
	De 31 à 40 ans	30	31.6	31.6	81.1
	De 41 à 50 ans	17	17.9	17.9	98.9
	Plus que 50 ans	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Statistiques des catégories socioprofessionnelles

		Catégorie Socioprofessionnelle			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Exécution	43	45.3	45.3	45.3
	Maitrise	32	33.7	33.7	78.9
	Cadre	20	21.1	21.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Corrélations

		Q1	Q2	Q3	Couverture_sociale
Q1	Coefficient de corrélation	1.000	.415**	.655**	.637**
	Sig. (bilatéral)	.	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95
Q2	Coefficient de corrélation	.415**	1.000	.562**	.813**
	Sig. (bilatéral)	.000	.	.000	.000
	N	95	95	95	95
Q3	Coefficient de corrélation	.655**	.562**	1.000	.873**
	Sig. (bilatéral)	.000	.000	.	.000
	N	95	95	95	95
Couverture_sociale	Coefficient de corrélation	.637**	.813**	.873**	1.000
	Sig. (bilatéral)	.000	.000	.000	.
	N	95	95	95	95

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

Corrélations

		Q4	Q5	Q6	les_prestations
Q4	Coefficient de corrélation	1.000	.327**	.293**	.692**
	Sig. (bilatéral)	.	.001	.004	.000
	N	95	95	95	95
Q5	Coefficient de corrélation	.327**	1.000	.324**	.584**
	Sig. (bilatéral)	.001	.	.001	.000
	N	95	95	95	95
Q6	Coefficient de corrélation	.293**	.324**	1.000	.796**
	Sig. (bilatéral)	.004	.001	.	.000
	N	95	95	95	95
les_prestations	Coefficient de corrélation	.692**	.584**	.796**	1.000
	Sig. (bilatéral)	.000	.000	.000	.
	N	95	95	95	95

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

Corrélations

		Q7	Q8	Q9	remboursement
Q7	Coefficient de corrélation	1.000	.141	.187	.556**
	Sig. (bilatéral)	.	.172	.070	.000
	N	95	95	95	95
Q8	Coefficient de corrélation	.141	1.000	.501**	.745**
	Sig. (bilatéral)	.172	.	.000	.000
	N	95	95	95	95
Q9	Coefficient de corrélation	.187	.501**	1.000	.803**
	Sig. (bilatéral)	.070	.000	.	.000
	N	95	95	95	95
remboursement	Coefficient de corrélation	.556**	.745**	.803**	1.000
	Sig. (bilatéral)	.000	.000	.000	.
	N	95	95	95	95

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

Corrélations

		Q10	Q11	Q12	lasatisfaction_des_employés
Q10	Coefficient de corrélation	1.000	.509**	-.028	.665**
	Sig. (bilatéral)	.	.000	.791	.000
	N	95	95	95	95
Q11	Coefficient de corrélation	.509**	1.000	.225*	.753**
	Sig. (bilatéral)	.000	.	.028	.000
	N	95	95	95	95
Q12	Coefficient de corrélation	-.028	.225*	1.000	.596**
	Sig. (bilatéral)	.791	.028	.	.000
	N	95	95	95	95
lasatisfaction_des_employés	Coefficient de corrélation	.665**	.753**	.596**	1.000
	Sig. (bilatéral)	.000	.000	.000	.
	N	95	95	95	95

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		Q13	Q14	Q15	la_productivité
Q13	Coefficient de corrélation	1.000	.458**	.432**	.764**
	Sig. (bilatéral)	.	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95
Q14	Coefficient de corrélation	.458**	1.000	.531**	.740**
	Sig. (bilatéral)	.000	.	.000	.000
	N	95	95	95	95
Q15	Coefficient de corrélation	.432**	.531**	1.000	.833**
	Sig. (bilatéral)	.000	.000	.	.000
	N	95	95	95	95
la_productivité	Coefficient de corrélation	.764**	.740**	.833**	1.000
	Sig. (bilatéral)	.000	.000	.000	.
	N	95	95	95	95

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

Corrélations

		Q16	Q17	Q18	le_comportement
Q16	Coefficient de corrélation	1.000	1.000**	.173	.900**
	Sig. (bilatéral)	.	.	.093	.000
	N	95	95	95	95
Q17	Coefficient de corrélation	1.000**	1.000	.173	.900**
	Sig. (bilatéral)	.	.	.093	.000
	N	95	95	95	95
Q18	Coefficient de corrélation	.173	.173	1.000	.546**
	Sig. (bilatéral)	.093	.093	.	.000
	N	95	95	95	95
le_comportement	Coefficient de corrélation	.900**	.900**	.546**	1.000
	Sig. (bilatéral)	.000	.000	.000	.
	N	95	95	95	95

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

Corrélations

			les_programmes_d'assurances_sociales	la_performance_des_employés
Rho de Spearman	les_programmes_d'assurances_sociales	Coefficient de corrélation	1.000	.753**
		Sig. (bilatéral)	.	.000
		N	95	95
	la_performance_des_employés	Coefficient de corrélation	.753**	1.000
		Sig. (bilatéral)	.000	.
		N	95	95

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

Statistiques descriptives du premier axe :

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Q1	95	3.85	.729
Q2	95	3.45	.943
Q3	95	3.84	.762
les_prestations	95	3.4982	.72261
Q4	95	4.07	.467
Q5	95	3.79	.698
Q6	95	3.20	1.260
Q7	95	3.59	1.087
Q8	95	2.35	1.128
Q9	95	2.86	1.126
Couverture_sociale	95	3.9053	.49979
Remboursement	95	2.9333	.81592
N valide (liste)	95		

Vous êtes couvert par la protection sociale

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Neutre	7	7.4	7.4	7.4
	Plutôt d'accord	74	77.9	77.9	85.3
	Tout à fait d'accord	14	14.7	14.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Vous participez aux programmes d'assurances sociales

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	2	2.1	2.1	2.1
	Pas d'accord	2	2.1	2.1	4.2
	Neutre	17	17.9	17.9	22.1
	Plutôt d'accord	67	70.5	70.5	92.6
	Tout à fait d'accord	7	7.4	7.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Vous recevez les versements des assurances sociales

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas d'accord	7	7.4	7.4	7.4
	Neutre	12	12.6	12.6	20.0
	Plutôt d'accord	64	67.4	67.4	87.4
	Tout à fait d'accord	12	12.6	12.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Couverture sociale

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	2.67	4	4.2	4.2	4.2
	3.00	4	4.2	4.2	8.4
	3.33	10	10.5	10.5	18.9
	3.67	6	6.3	6.3	25.3
	4.00	60	63.2	63.2	88.4
	4.33	2	2.1	2.1	90.5
	4.67	2	2.1	2.1	92.6
	5.00	7	7.4	7.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Les programmes d'assurance sociale offerts par votre entreprise répondent à vos besoins

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	1	1.1	1.1	1.1
	Pas d'accord	22	23.2	23.2	24.2
	Neutre	10	10.5	10.5	34.7
	Plutôt d'accord	57	60.0	60.0	94.7
	Tout à fait d'accord	5	5.3	5.3	100.0

Total	95	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Votre entreprise vous prend en charge en cas d'accident

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	1	1.1	1.1	1.1
	Pas d'accord	7	7.4	7.4	8.4
	Neutre	9	9.5	9.5	17.9
	Plutôt d'accord	67	70.5	70.5	88.4
	Tout à fait d'accord	11	11.6	11.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Vous avez passé par une situation d'arrêt de travail à cause d'accidents du travail, maladie, maternité, invalidité...

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	15	15.8	15.8	15.8
	Pas d'accord	15	15.8	15.8	31.6
	Neutre	8	8.4	8.4	40.0
	Plutôt d'accord	50	52.6	52.6	92.6
	Tout à fait d'accord	7	7.4	7.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Vous avez déjà bénéficié des remboursements

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	8	8.4	8.4	8.4
	Pas d'accord	11	11.6	11.6	20.0
	Neutre	2	2.1	2.1	22.1
	Plutôt d'accord	65	68.4	68.4	90.5
	Tout à fait d'accord	9	9.5	9.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Les remboursements sont versés à temps

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	25	26.3	26.3	26.3
	Pas d'accord	33	34.7	34.7	61.1
	Neutre	19	20.0	20.0	81.1
	Plutôt d'accord	15	15.8	15.8	96.8

Tout à fait d'accord	3	3.2	3.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Le remboursement reçu était approprié

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Pas du tout d'accord	12	12.6	12.6	12.6
Pas d'accord	28	29.5	29.5	42.1
Neutre	19	20.0	20.0	62.1
Plutôt d'accord	33	34.7	34.7	96.8
Tout à fait d'accord	3	3.2	3.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

les prestations

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 2.00	5	5.3	5.3	5.3
2.33	11	11.6	11.6	16.8
2.67	4	4.2	4.2	21.1
3.00	1	1.1	1.1	22.1
3.33	20	21.1	21.1	43.2
3.67	14	14.7	14.7	57.9
4.00	33	34.7	34.7	92.6
4.33	1	1.1	1.1	93.7
4.67	4	4.2	4.2	97.9
5.00	2	2.1	2.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

remboursement

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	4	4.2	4.2	4.2
1.67	3	3.2	3.2	7.4
2.00	6	6.3	6.3	13.7
2.33	16	16.8	16.8	30.5
2.67	14	14.7	14.7	45.3
3.00	17	17.9	17.9	63.2
3.33	13	13.7	13.7	76.8

3.67	6	6.3	6.3	83.2
4.00	11	11.6	11.6	94.7
4.33	2	2.1	2.1	96.8
4.67	3	3.2	3.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Statistiques descriptives du deuxième axe :

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Q10	95	3.26	1.044
Q11	95	3.57	1.028
Q12	95	2.16	1.003
Q13	95	3.41	.951
Q14	95	3.68	.816
Q15	95	3.72	.953
Q16	95	3.20	1.260
Q17	95	3.20	1.260
Q18	95	2.35	1.128
lasatisfaction_des_employés	95	2.9965	.73336
la_productivité	95	3.6035	.71342
le_comportement	95	2.9158	.97118
N valide (liste)	95		

Vous êtes satisfait de la couverture sociale

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	9	9.5	9.5	9.5
	Pas d'accord	9	9.5	9.5	18.9
	Neutre	31	32.6	32.6	51.6
	Plutôt d'accord	40	42.1	42.1	93.7
	Tout à fait d'accord	6	6.3	6.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Vous êtes motivé par le remboursement d'assurance sociale

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	5	5.3	5.3	5.3
	Pas d'accord	13	13.7	13.7	18.9

Neutre	10	10.5	10.5	29.5
Plutôt d'accord	57	60.0	60.0	89.5
Tout à fait d'accord	10	10.5	10.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Vous restez motivés si vous ne recevez pas de remboursement

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Pas du tout d'accord	27	28.4	28.4	28.4
Pas d'accord	40	42.1	42.1	70.5
Neutre	14	14.7	14.7	85.3
Plutôt d'accord	14	14.7	14.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Les programmes d'assurances sociales influencent votre productivité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Pas du tout d'accord	2	2.1	2.1	2.1
Pas d'accord	18	18.9	18.9	21.1
Neutre	21	22.1	22.1	43.2
Plutôt d'accord	47	49.5	49.5	92.6
Tout à fait d'accord	7	7.4	7.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

L'assurance sociale contribue à votre engagement au travail

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Pas du tout d'accord	2	2.1	2.1	2.1
Pas d'accord	6	6.3	6.3	8.4
Neutre	21	22.1	22.1	30.5
Plutôt d'accord	57	60.0	60.0	90.5
Tout à fait d'accord	9	9.5	9.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Vous améliorez votre qualité de travail suite à la couverture sociale

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Pas du tout d'accord	3	3.2	3.2	3.2
Pas d'accord	9	9.5	9.5	12.6
Neutre	15	15.8	15.8	28.4

Plutôt d'accord	53	55.8	55.8	84.2
Tout à fait d'accord	15	15.8	15.8	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Vous absentez si vous ne recevez pas de remboursement

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Pas du tout d'accord	15	15.8	15.8	15.8
Pas d'accord	15	15.8	15.8	31.6
Neutre	8	8.4	8.4	40.0
Plutôt d'accord	50	52.6	52.6	92.6
Tout à fait d'accord	7	7.4	7.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

lasatisfaction_des_employés

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	3	3.2	3.2	3.2
1.33	1	1.1	1.1	4.2
1.67	3	3.2	3.2	7.4
2.00	4	4.2	4.2	11.6
2.33	15	15.8	15.8	27.4
2.67	3	3.2	3.2	30.5
3.00	19	20.0	20.0	50.5
3.33	27	28.4	28.4	78.9
3.67	11	11.6	11.6	90.5
4.00	7	7.4	7.4	97.9
4.33	1	1.1	1.1	98.9
4.67	1	1.1	1.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

la_productivité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.67	2	2.1	2.1	2.1
2.00	3	3.2	3.2	5.3
2.33	2	2.1	2.1	7.4
2.67	5	5.3	5.3	12.6

3.00	11	11.6	11.6	24.2
3.33	14	14.7	14.7	38.9
3.67	16	16.8	16.8	55.8
4.00	28	29.5	29.5	85.3
4.33	6	6.3	6.3	91.6
4.67	4	4.2	4.2	95.8
5.00	4	4.2	4.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

le_comportement

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	8	8.4	8.4	8.4
	1.33	2	2.1	2.1	10.5
	1.67	6	6.3	6.3	16.8
	2.00	7	7.4	7.4	24.2
	2.33	7	7.4	7.4	31.6
	2.67	6	6.3	6.3	37.9
	3.00	13	13.7	13.7	51.6
	3.33	17	17.9	17.9	69.5
	3.67	11	11.6	11.6	81.1
	4.00	15	15.8	15.8	96.8
	4.33	1	1.1	1.1	97.9
	4.67	1	1.1	1.1	98.9
	5.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

La régression linéaire

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.690 ^a	.476	.471	.44632

a. Prédicteurs : (Constante), les_programmes_d'assurances_sociales

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	16.851	1	16.851	84.596	.000 ^b
	Résidus	18.526	93	.199		
	Total	35.377	94			

a. Variable dépendante : la_performance_des_employés

b. Prédicteurs : (Constante), les_programmes_d'assurances_sociales

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	.395	.305		1.292	.199
	les_programmes_d'assurances_sociales	.806	.088	.690	9.198	.000

a. Variable dépendante : la_performance_des_employés

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.411 ^a	.169	.160	.67208

a. Prédicteurs : (Constante), les_programmes_d'assurances_sociales

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	8.547	1	8.547	18.922	.000 ^b
	Résidus	42.007	93	.452		
	Total	50.554	94			

a. Variable dépendante : lasatisfaction_des_employés

b. Prédicteurs : (Constante), les_programmes_d'assurances_sociales

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	1.019	.460		2.215	.029

les_programmes_d'assuranc es_sociales	.574	.132	.411	4.350	.000
--	------	------	------	-------	------

a. Variable dépendante : lasatisfaction_des_employés

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.347 ^a	.121	.111	.67264

a. Prédicteurs : (Constante), les_programmes_d'assurances_sociales

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	5.766	1	5.766	12.744	.001 ^b
Résidus	42.077	93	.452		
Total	47.843	94			

a. Variable dépendante : la_productivité

b. Prédicteurs : (Constante), les_programmes_d'assurances_sociales

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	1.979	.460		4.300	.000
	les_programmes_d'assuranc es_sociales	.471	.132	.347	3.570	.001

a. Variable dépendante : la_productivité