

Université Abderrahmane MIRA de BEJAIA
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue d'obtention du diplôme de Master
Option : sociologie du travail et des Ressources Humaines

Thème :

**L'impact du climat de travail sur l'intégration
socioprofessionnelle des nouvelles recrues au sein
d'une entreprise publique.**

Cas pratique : DRGB SONATRCAH de Bejaia

Réalisé par :

BENKHIDER El Mahdi
BENHIZIA Sid Ali

Encadré par :

HELLAL Ghenima

Année universitaire 2014/2015

Remerciements

Nous tenons tout d'abord à remercier Dieu le tout puissant et miséricordieux, qui nous a donné santé, force, courage, volonté et patience pour accomplir ce modeste travail.

*Au terme de la réalisation de ce mémoire, nous tenons à présenter nos remerciements à notre promoteur, **M^{dm} Hellal ghenima**, pour avoir dirigé ce travail, ainsi que patience avec nous, son aide, ses conseils précieux et sa disponibilité entière à la longue durée de la recherche.*

*On tient également à remercier tous les responsables de l'entreprise **SONATRACH** auxquelles on exprime toute notre reconnaissance et notre gratitude pour nous avoir pris en charge et de diriger notre travail sur le terrain.*

*Sans oublié notre encadreur à l'entreprise **M^{dm} Sidi nassima** pour son aide précieuse, on la remercie pour sa simplicité, et sa générosité et pour l'attention manifestée de sa part.*

Dédicaces

En premier lieu, je tiens à remercier le « BON DIEU » le tout puissant qui m'a offert la force de continuer et de terminer mes études. " DIEU MERCI"

Je dédie ce modeste travail à :

- *Mes très chers parents qui m'ont très soutenue durant l'élaboration de ce travail.*
 - *A ma mère qui a été toujours à mes côtés.*
 - *A mon père qui ne m'a jamais oublier.*
- *Mes très chers frères : **Sofiane et Ali** qui m'ont fourni tous les moyens pour que je termine mes études.*
 - *Mon binôme de réalisation de ce travail : **Sid Ali**.*
 - *Mes très chers amis (es) de la fac.*
- *En fin je remercier tous ceux qui m'ont encouragé de loin ou de près pendant la réalisation de ce modeste travail.*

dédicaces

*En premier lieu, je tiens à remercier le « BON DIEU » le tout puissant qui m'a offert la force de continuer et de terminer mes études." **DIEU MERCI**"*

Je dédie ce modeste travail à :

- *Mes très chers parents qui m'ont très soutenue durant l'élaboration de ce travail.*
 - *A MA mère qui a été toujours à mes côtés.*
 - *A mon père qui ne m'a jamais oublier.*
- *Mes très chers frères : **REDA – MOHAMED – et ZINE DINE** qui m'ont fourni tous les moyens pour que je termine mes études.*
 - *A ma très chère sœur **NAWEL** qui m'a beaucoup aidé.*
 - *Mon binôme de réalisation de ce travail : **MEHDI**.*
- *Mes très chers amis (es) de la fac.*
- *En fin je remercier tous ceux qui m'a encouragée de loin ou de près pendant la réalisation de ce modeste travail.*

*La liste des
Abréviations et
des Tableaux*

Liste des abréviations

Abréviation	Signification
D.C.G	Direction Centrale Générale.
D.R.G.B	Direction Régionale Groupe Bejaia
D.R.H	Direction Ressources Humaines.
E.P.E	Entreprise Publique Economique.
G.R.H	Gestion des Ressources Humaines.
R.H	Ressources Humaines.
R.H.C	Ressources humaines et communication
R.T.C	Région Transport Centrale.
SONATRACH	Société Nationale de Transport par Canalisation des Hydrocarbures.

N°	<i>Les titres des tableaux</i>	page
1	Répartition de la population d'enquête selon le sexe	57
2	Répartition de la population d'enquête selon âge	58
3	Répartition de la population d'étude selon leur situation matrimoniale	59
4	Répartition de la population d'étude selon le poste occupé	60
5	Répartition des réponses selon la date de recrutement	61
6	Répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction	62
7	Répartition des réponses selon le lieu d'habitation	63
8	Répartition des réponses de la population d'enquête sur la subissions d'une formation depuis leurs implantation	64
9	Repartitions des réponses de la population d'enquête sur les types de formations que l'entreprise a offertes à ses nouveaux recrue	65
10	Répartition des réponses de la population d'enquête sur la durée de cette formation	66
11	Répartition des réponses de la population d'enquête sur leur avis sur le déroulement de cette formation	67
12	Répartition des réponses de la population d'enquêtes sur l'amélioration de capacité ou de compétence de la nouvelle recrue par la formation	68
13	Répartition des réponses de la population d'enquête sur leur avis du sentiment de l'employeur concernant la formation qui ont suivie	70
14	Répartition des réponses de la population d'enquête sur la Satisfaction de la nouvelle recrue par rapport au poste actuel	72
15	Répartition des réponses de la population d'enquête sur la Satisfaction de la nouvelle recrue par rapport au travail fourni.	73
16	Répartition des réponses de la population d'enquête sur la correspondance-du poste de travail qui occupent avec leurs compétences et leurs envies ?	75
17	Répartition des réponses de la population d'enquête sur la durée de la période d'essai	76
18	Répartition des réponses de la population d'enquête sur les difficultés trouvées pendant la période d'essai.	77
19	Répartition des réponses de la population d'enquête sur l'accueil à SONATRACH.	97
20	Répartition des réponses de la population d'enquête sur Leurs adaptation au sein de l'entreprise	81

21	Répartition des réponses de la population d'enquête sur la Vaillance a la qualité leurs d'accueil	83
22	Répartition des réponses de la population d'enquête sur la Description de leurs premier jour d'arriver a l'entreprise	84
23	Repartions des réponses de la population d'enquête sur la Durée de suivi dans la phase d'intégration	85
24	Répartition des réponses de la population d'enquête sur les moyens que l'entreprise a mis à leurs dispositions	86
25	Répartition des réponses de la population d'enquête sur leurs relations avec les membres de leurs groupes de travail.	87
26	Répartition des réponses de la population d'enquête sur leurs intégrations dans leurs groupes de travail.	89
27	Répartition des réponses de la population d'enquête sur leurs relations avec leurs supérieurs	91
28	Répartition des réponses de la population d'enquête sur les changements au niveau des conditions de travail	92
29	Répartition des réponses de la population d'enquête sur leurs avis a propos du climat de travail au sein de l'entreprise SONATRACH	93

Sommaire

Introduction 1

Partie théorique :

Le cadre méthodologique de la recherche

Chapitre I :

1- Les raisons du choix du thème.....	1
2- L'objectif de la recherche	2
3- La problématique de la recherche.....	3
4- Les hypothèses	6
5- La définition des concepts clés.....	7
6- La méthode et la technique utilisée.....	14
7- L'échantillonnage	16
8- Les obstacles rencontrés.....	18

Le cadre théorique de la recherche

Chapitre II : notion de base sur la gestion des ressources humaines et l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues.

1- Notion de base sur la gestion des ressources humaines	20
2-Les éléments constitutifs de la gestion des ressources humaines	21
3-L'évolution de la GRH en Algérie	21
4- Les fonctions de la GRH.....	23
Notion de base de recrutement.....	24
Les objectifs de recrutement	24
1-Notion de base sur l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues	25
2-les procédures d'intégration des nouvelles recrues	25
3-les objectifs de l'intégration socioprofessionnelle.....	27
4-points à vérifier pour apprécier l'intégration des nouvelles recrues.....	28

6-les types d'intégration socioprofessionnelle.....	32
---	----

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

❖ Le rôle de la formation dans l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues

1-notion de base de la formation	35
2 -les objectifs de la formation	36
3-les types de formations.....	38
4 -les méthodes de formations	40

❖ Le rôle des conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouveaux salariés.

1-Notions de base sur le rôle des conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues	41
2-les types de conditions de travail	42
3 -les modes de conditions de travail.....	43
4-Les dimensions des conditions de travail	43
5. Les composantes des conditions de travail	45

Partie pratique de la recherche.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil

1. Historique de la SONATRACH	46
2. Classement de la SONATRACH.....	48
3. La direction régionale de Bejaïa (DRGB).....	53

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

1. Les caractéristiques socioprofessionnelles des enquêtés.....	57
2. Analyse des résultats relatifs à la première hypothèse	64
3. Analyse des résultats relatifs à la deuxième hypothèse	79

Vérification des hypothèses

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

Introduction

Générale

Introduction

Introduction :

Dans un environnement concurrentiel où la ressource rare n'est plus d'ordre matériel, mais plutôt intangible qui est le savoir et la compétence qui se concrétise par une ressource humaine adéquate. Plusieurs gestionnaires d'entreprise consacrent beaucoup de temps, d'argent et d'énergie pour trouver la perle rare, sans ensuite se préoccuper d'assurer son intégration harmonieuse dans l'entreprise. pourtant l'accueil et l'intégration des nouveaux employés devraient être une préoccupation importante au sein des organisations étant donné leurs conséquences positives sur la productivité ainsi qu'une meilleure satisfaction, car la phase d'intégration peut devenir un facteur stratégique et décisif pour la performance de l'entreprise, car plus un salarié s'intègre plus rapidement, plus il peut apporter une contribution efficace à l'entreprise.

Les statistiques démontrent que les organisations qui n'ont pas un programme d'accueil perdent un plus grand nombre d'employés dans les neufs premiers mois suivants leur embauche (Carpitella, 2002,p25), ainsi perdre ses ressources humaines c'est perdre sa plus grande richesse ,car la plus grande richesse d'une entreprise, ce n'est ni sa trésorerie ni les installations, ni les machines ni même la technologie ce sont les hommes, seuls les hommes peuvent utiliser les systèmes et les machines, appliquer la technologie et améliorer le résultat financier.

C'est sur cette ligné que s'inscrit notre recherche à savoir le processus d'intégration professionnelle des nouvelles recrues, afin de mener à bien cette recherche nous avons divisé notre travail en quatre (04) chapitres qui sont représentés ci-dessous :

Introduction

Le premier chapitre concerne le cadre méthodologique de la recherche, et le second englobe la partie théorique qui traite les notions de base sur la gestion des ressources humaines et l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues ainsi que les procédures d'intégration en général. En troisième lieu on trouve le chapitre qui traite Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues, et quatrièmement le chapitre qui représente la présentation de l'organisme d'accueil qui se compose de l'historique de l'entreprise ses différentes missions et objectifs, ainsi que l'effectif qui compose la DRGB SONATRACH, et enfin le dernier chapitre qui concerne l'analyse et interprétation des résultats ainsi que la vérification des deux hypothèses.

Chapitre I
Le cadre
Méthodologique
de La recherche

Préambule :

Ce Chapitre qui est le cadre méthodologique de la recherche, comme son nom l'indique concerne, les raisons et objectifs de la recherche, la problématique principale, les hypothèses, les concepts clé, et méthode à suivre afin d'atteindre au mieux notre objectif, les différentes études antérieures ainsi que les difficultés rencontrées durant notre enquête de terrain.

1. Les raisons de choix de thème :

Bien qu'il existe plusieurs thèmes, nous avons fait notre choix sur l'impact du climat de travail sur l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues pour les raisons suivantes :

- ✓ Le thème est parmi la préoccupation moderne du management des ressources humaines, c'est pour cela que nous avons opté pour l'étude de ce sujet.
- ✓ Comprendre la dernière phase finale du recrutement qui est la période d'intégration.
- ✓ Connaître l'importance accordée par les entreprises pour faciliter l'intégration des nouvelles recrues.
- ✓ Connaître et découvrir comment les nouvelles recrues font-elles face aux difficultés rencontrées durant la période d'intégration au travail.

2. Les objectifs de la recherche :

Les objectifs de notre choix de thème se résument comme suite :

- ✓ Acquérir des connaissances sur le domaine du management des ressources humaines en particulier sur notre thème « l'impact du climat du travail sur l'intégration socioprofessionnelle des nouveaux salariés ».
- ✓ Savoir quels sont les moyens et les conditions du travail mit à disposition par les entreprises afin de faciliter la tâche d'intégration des nouvelles recrues.
- ✓ Voir aussi l'importance accordée au thème d'intégration des nouvelles recrues dans les entreprises.
- ✓ Approfondir notre étude sur l'intégration dans le but de nous préparer au monde professionnel.
- ✓ Découvrir à quel point l'intégration des nouvelles recrues dans leurs activités contribue à la satisfaction des besoins spécifiques des entreprises et des salariés.

3. La problématique :

L'entreprise en tant qu'organisation à caractère économique qui active dans une sphère caractérisée par un mouvement perpétuel, traversant des zones ou des périodes d'extension comme celle des récessions, est amenée à adopter les nouvelles stratégies préventives et d'ordres offensifs pour continuer d'exister et tenir la cadence de fonctionnement.

L'homme joue un rôle essentiel dans le bon fonctionnement de l'entreprise avec : ses compétences, ses qualifications, son esprit concurrentiel, sa capacité de travailler en groupe qui permet à cette dernière de réaliser ses objectifs planifier et d'être compétitive sur le marché de travail.

L'entreprise a introduit dans sa stratégie une dimension « ressources humaines » d'où cette fonction se situe au cœur des préoccupations des dirigeants qui voient en elle le noyau de l'entreprise qui contribue dans la création et la réalisation des objectifs stratégiques de l'entreprise.

C'est pour cette raison que l'entreprise doit mener d'une bonne politique de gestion des ressources humaines, qui consiste en un ensemble de mesures et d'activités, ainsi que le processus de développement d'application et d'évaluation de ces derniers, dans le but de résoudre les questions liées à la régulation des activités humaines dans l'organisation et de les traiter de manière qu'il puisse améliorer leurs propres capacités, d'où « la différence entre l'entreprise qui réussit et celle qui décline repose, avant tout autre avantage compétitif, sur la capacité des ressources humaines a créé de la valeur ».¹

Le moyen qui permet une efficience organisationnelle à travers un processus de « recrutement », qui « constitue l'activité centrale dans le domaine des ressources humaines, qui est aujourd'hui la base de compétitivité et de

¹ Ameleb et Autres, **Les systèmes d'innovation à l'ère de la globalisation**, édition economica, paris, 1997, p36.

performance des organisations »¹, les nouvelles recrues font parties de ce processus.

Le recrutement ne se limite pas aux procédures de sélection, en effet, plusieurs études montrent que « la réussite d'un recrutement est liée aux conditions psychosociologiques dans laquelle l'intégration a été réalisée ».²

Cette intégration correspond à une phase d'accueil, qui consiste à présenter l'entreprise aux salariés, cela se fait par plusieurs moyens comme ; la formation, les séminaires, qui débute dès l'entrée de candidat sélectionné, il consacre son temps à la prise de connaissance des dossiers, personnes avec qui il travaillera qui vont lui expliquer pourquoi l'entreprise l'a choisi et signifie ce qu'elle attend de lui avec précision et détail. Nouveaux salariés arrivent à travers ce processus à faire leurs biens culturels prévalant dans l'organisation et ces groupes.

Pour Jean Michel Plan, l'intégration présente un élément essentiel de la politique des ressources humaines de l'entreprise « le recrutement vise à trouver la personne qu'il faut pour occuper un emploi vacant et d'assurer une adéquation entre les candidates... ».³

Depuis l'indépendance, l'Algérie a lancé de grands projets économiques qui, parmi ces projets, la mise en place d'une aise, industrielle dense. Ce que lui a permis de tirer profit de la rente pétrolière dont une bonne partie a été réinvestie dans les projets du développement économique.

Depuis les années 1990, l'Algérie a intégré dans la stratégie de ces entreprises une dimension « ressources humaines » qui est un ensemble de politiques et pratiques, cette pratique consiste à un ensemble de mesures d'activités pour identifier, acquérir, intégrer, organiser, développer et mobiliser

¹ Benidiabe Allah, « **La réalisation de la fonction des entreprises algériennes** », Colloque international, Alger, 2002, P47.

² Jean Michel Plan, **La gestion des ressources humaines**, édition economica, Paris, 2003, P03.

³ Ibid, page 58.

les compétences individuelles et collectives nécessaire pour réaliser ses objectifs ; ainsi que le processus de développement d'application et d'évaluation de ces derniers dans le but de résoudre les questions liées à la régulation des activités humaines dans l'organisation, de traiter les travailleurs de manière qu'ils puissent valoir autant que possible leurs capacités.

L'intégration consiste à familiariser les nouvelles recrues avec toutes sortes de renseignements pratiques : règlements de l'organisation, horaires de travail, restaurant, transport, locaux sociaux, etc. il s'agit alors d'établir un mécanisme de socialisation dans l'organisation réduisant ainsi l'anxiété chez les nouvelles recrues. La façon avec laquelle les nouvelles recrues sont socialisées influence leurs attitudes et leurs comportements, la socialisation influence aussi le niveau d'implication et d'engagement dans le travail, ces nouvelles recrues développent dès leurs arrivées un sentiment d'appartenance plus au moins fort envers leur organisation en grande partie en fonction de la qualité de leur intégration.

Notre recherche s'intéresse à l'analyse de différentes étapes et critères d'intégration socioprofessionnelle à fin de savoir :

Quel est l'impact du climat de travail dans l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues dans l'entreprise publique ?

- ✓ Est-ce que la formation acquise par les nouvelles recrues garantit une bonne adéquation entre le poste du travail et la personne recherchée afin d'assurer l'intégration socioprofessionnelle de ces derniers ?
- ✓ Est-ce que les conditions de travail assurées par l'entreprise au personnel nouvellement recruté leur facilitent la maîtrise des règles de fonctionnement dans le travail et leurs intégrations ?

4. Les hypothèses formulées :

L'hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs variables, il est soumis à une vérification empirique, dont la réponse provisoire d'une question empiriquement vérifiable et implique l'affirmation ou l'infirmité de cette dernière.

Après avoir investi les lectures qui ont été faites sur notre sujet, nous avons choisi d'émettre les deux hypothèses suivantes :

La première hypothèse :

- ✓ L'intégration socioprofessionnelle des nouveaux salariés au sein de l'entreprise se passe par l'acquisition d'une bonne formation.

La deuxième hypothèse :

- ✓ Les conditions de travail offertes par l'entreprise à ces nouveaux salariés assurent une bonne adéquation entre le poste de travail et la personne recherchée.

5. Définition des concepts et notions clés :

La définition des concepts est une étape essentielle pour concrétiser et étudier les principaux éléments qui entrent dans la composition de nos hypothèses comme l'affirme Grawitz : « un concept n'est pas seulement une aide pour percevoir, mais aussi une façon de concevoir ».¹

Alors, le concept est l'un des éléments essentiels et indispensables pour toute recherche scientifique. Et autant qu'outil, il fournit non seulement point de départ, mais également un moyen de désigner ce qui n'est pas directement observable.

Donc, il est utile de présenter quelques concepts liés à notre thème, et qui sont les suivants :

1-La gestion des ressources humaines :

La gestion des ressources humaines désigne une démarche de gestion appliquée aux ressources humaines dans une organisation, la gestion des ressources humaines est l'ensemble des opérations effectuées par une entreprise dans le but de constituer et de développer un potentiel humain, c'est adire un capital humain capable de produire de se développer et de s'adapter aux changements auxquels l'entreprise est soumise.²

2-L'entreprise :

L'entreprise est une unité économique destinée à l'échange ou à la circulation des besoins des services. Les études sociologiques insistent sur la définition de l'entreprise comme système social ou les diverses catégories de personnel sont en situation d'interdépendance.³

¹ GRAWITZ Madeleine, **Méthode des sciences sociales**, 11ème édition, Dalloz, Paris, 2005, P215.

² BOISLAMDELLE, **dictionnaire de gestion**, economica, 1998, P184.

³ SUAVET, **dictionnaire économique et social**, 11ème édition, P207.

MADELEINE GRAWIT à définit l'entreprise comme « unité de production originale caractéristique du capitalisme, formé d'un groupe d'hommes travaillant ensemble à des postes différents en vue de produire des biens à vendre avec le profil sur le marché, mais c'est aussi un groupe social qui à une autre utilité en dehors du profil, objectif commun, relation informations ». ¹

❖ **Définition opérationnelle :**

L'entreprise est un moteur d'expansion et d'instrument de production desservant les besoins de l'homme s'assemblant et travaillant, où ils dépensent leur temps, et leur peine pour créer en commun. L'entreprise est un groupe humain formel et durable, en patrimoine autonome, soumis à une autorité commune. Elle produit et échange des biens des services en faisant appel aux calculs économiques.

3-Le Salarié :

Se dit d'un personne liée à une autre par un contrat de travail qui prévoit la Rémunération, par un salaire, du travail qu'elle lui fournit.

Le salarié est un travailleur qui met sa force de travail à la disposition d'un employeur, par le biais d'un contrat de travail, en contrepartie d'une rémunération.

Le salarié est une personne qui s'engage à exécuter un travail à temps plein ou temps partiel, pour le compte d'un employeur, en contrepartie d'un salaire ou d'un Traitement.

¹ MADELEINE Grawitz, **lexique des sciences sociales**, 7eme édition, Dalloz, Paris, P48.

4-La nouvelle recrue :

Elle désigne une personne physique nouvellement recrutée, c'est un travailleur subordonné réalisant une tâche pour le compte d'autrui, le salarié travaille au profit d'un employeur, auquel il est subordonné, quelle que soit la profession .

5-L'intégration :

Une fonction d'initiative ou de responsabilité, exige de compétence et technicité pour assurer l'organisation, le contrôle ou même l'exécution de Travail.

« L'intégration est la phase d'appropriation des nouvelles fonctions par l'employé. Au cours de cette phase, l'employé acquiert les connaissances, les habiletés, les aptitudes et les valeurs requises pour s'adapter à son nouveau milieu. C'est le terrain ou (l'assistant) qui accompagne l'employé au cours de cette étape. Le nouvel arrivant peut ainsi s'intégrer dans l'équipe et connaître ce qui est attendu de lui. L'intégration peut être enrichie par une formation directement liée aux tâches à effectuer ».¹

L'intégration est une opération qui consiste à assembler les différentes parties d'un système et assurer la compatibilité ainsi que le bon fonctionnement du système complet. C'est aussi la coordination des activités des plusieurs organes, en vue d'un fonctionnement harmonieux.²

6-l'intégration socioprofessionnelle :

L'intégration professionnelle est définie comme le processus d'accès à l'emploi, qui renvoie donc à la capacité d'effectuer avec succès la transition entre l'école et la marche de travail.

¹ YVON b, **guide pratique pour la gestion des ressources humaines**, 2009, P26.

² CHRISTIAN h, **guide de management intégré**, édition afnor, Paris, 2004,p132.

❖ Définition opérationnel de l'intégration socioprofessionnelle :

L'intégration socioprofessionnelle est une Démarche qui engage toutes les dimensions de la personne tant physique, intellectuelle, émotionnelle que spirituelle et sociale, Elle permet notamment à connaître son style d'apprentissage, à exploiter son potentiel intellectuel, à favoriser son développement personnel et social, son insertion professionnelle, à interagir avec son environnement et à élargir sa vision du monde. Dans le contexte d'un marché du travail où l'être Humain est en constante évolution.

7-La formation :

La formation répond à la fois aux attentes des salariés et aux besoins de l'entreprise, elle contribue ou premier chef à l'atteinte de leurs objectifs satisfaction professionnelle, performance économique en prenant en compte l'évolution des matières.¹

On définira la formation professionnelle comme l'ensemble des dispositifs (pédagogique) proposés aux salariés afin de leur permettre de s'adapter au changement structurel et à la modification de l'organisation du travail impliqués par les évolutions technologique et économique, et de favoriser leur évolution professionnelle.²

8-Le climat de travail :

« Le climat du travail n'est pas seulement la somme du moral des salariés, il résulte de la comparaison entre ce que le salarié attend et que l'entreprise offre en contrepartie. » À partir de cette définition, nous comprenons que le climat de travail résulte de la satisfaction des attentes des salariés en termes de salaire,

¹ JEAN Marie Peretti, **ressources humaines**, 11eme édition, Paris, 2009, P 397.

² Jean pierre Citeau, **gestion des ressources humaines , principes généraux et cas pratiques**, 4eme édition, Armand colin, 2002, P113.

communication, formation, reconnaissance des efforts, des conditions de travail...etc.¹

❖ Définition opérationnel du climat de travail :

Le climat de travail réfère aux perceptions que le Membres d'une organisation ont de leur environnement de Travail. Il représente la mesure de la qualité avec laquelle Les individus se sentent traités ou considérés dans leur vie au travail. Ces perceptions influencent leurs comportements et leurs attitudes au travail.

Le climat de travail a pour but de comprendre la dynamique qui anime une organisation ou une équipe en demandant aux membres du personnel comment ils perçoivent l'organisation et en mesurant leur satisfaction face à leur milieu de travail.

9-Les conditions du travail :

Selon Véronique De Keyser : « les conditions de travail c'est l'ensemble des facteurs qui influencent les conduites de travail, à l'exclusion des caractéristiques individuelles des sujets ».²

Les conditions du travail comprennent :

Les conditions intrinsèques du travail : directement liées aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier.

Les conditions extrinsèques du travail : associées aux dispositifs statutaires entourant la relation de salariés à son environnement.

L'environnement global du travail : il concerne les situations de l'emploi de façon globale, ainsi que de la consécration ».³

¹ D'AMEIDA N, Libarer T, **La communication interne de l'entreprise**, 2eme édition, Dunod, Paris,2005,p19.

² VERONIQUE de Keyser, **Analyse des conditions de travail**, les éditions ESF, entreprise moderne d'édition, Paris, 1982, P86.

³ CITEAU j P, **GRH : principes généraux et cas pratiques**, 4eme édition, Armand colin, Paris, 2002, P168.

Aussi les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorisent, ou freinent l'activité des travailleurs, à savoir les conditions physiques, organisationnel et social.¹

6. La méthode et les techniques utilisées :

Dans tout travail de recherche, l'utilisation de la méthode et la technique adéquate au thème et au terrain est indispensable, afin de répondre à la problématique posée et la vérification des hypothèses émises.

« La méthode est un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif ».²

« Un ensemble de règles indépendantes de toute recherche et des contenus particuliers visant surtout des processus et formes de raisonnement de perception rendant accessible la réalité à saisir ».³

La méthode adoptée dans notre recherche est déterminée par la nature de thème et les objectifs de l'étude, donc au nombre restreint de la population d'étude, on a opté pour la méthode qualitative afin d'avoir le maximum des informations sur notre thème. La validité d'une recherche dépend de la méthode utilisée, FESTINGER ET KATZ ont expliqué que « quel que soit l'objet d'une recherche, la valeur des résultats dépend de celle des méthodes mises en œuvre ».

La méthode adoptée :

« Toute recherche scientifique exige une méthode à suivre, qui consiste un ensemble des opérations intellectuelles par laquelle une discipline cherche à atteindre les variétés qu'elle poursuit, les démontrés et les vérifiées ».⁴

¹ MOUTON, Jean Pierre, Chabad Jack, **la sécurité en entreprise**, édition Dunod, Paris, 2003, P8.

² Angers Maurice, **Initiation à la méthodologie des sciences humaines et sociales**, éd casbah, alger, 1997, p58.

³ Grawitz Madeleine, **Méthode des sciences sociales**, éd dalloz, paris, 2001, p351.

⁴ Op cit , **Initiation, a la pratique de la méthodologie des sciences humaines**, éd cenuic, quebec, 1986, p231.

Cette étude s'inscrit dans la démarche qualitative afin de décrire les processus de recrutement et ainsi les critères de base pour l'intégration des diplômés. Cette méthode nous permettra de recueillir les informations qualitatives voulues auprès de nouvelles recrues. On a fait notre entretien sur la base d'un guide illustrant les axes de notre recherche.

La pré enquête :

Dans le but de cerner notre problématique et les hypothèses, ainsi que la méthode et les techniques les plus adéquates à notre thème de recherche, nous avons procédé à une pré enquête qui s'est déroulée entre le 5mars et le 12mars 2015 Au sein de la SONATRACH de Bejaïa. C'est grâce aux entretiens libres auprès des responsables des services ressources humaines que nous avons pu rassembler un maximum d'informations, qui nous ont permis de délimiter notre champ d'études, à savoir que notre pré enquête s'appuyée sur deux volets :

- ✓ Le premier dans le but de découvrir l'importance de l'intégration au sein de cette entreprise, cela nous a permis l'accès même (partiel) aux informations recherchées lesquelles nous a aidés à cerner notre problématique, nôtres hypothèses, les objectifs et l'objet de notre recherche.
- ✓ le second volet de notre pré enquête se concrétise à cerner la méthode et les techniques utilisées dans notre recherche.

Les techniques utilisées :**L'observation :**

L'observation est une technique directe d'investigation scientifique qui permet d'observer un groupe de façon non directive pour faire habituellement un prélèvement qualitatif en vue de comprendre les attitudes et les comportements.

Cette technique nous a permis tout au long de notre enquête d'observer le mouvement des nouveaux salariés à l'intérieur de la DRGB SONATRACH et de voir la réalité de l'intégration et les conditions de travail dans ils travaillent ces nouveaux salariés.

L'entretien :

La technique qu'on a utilisée dans notre recherche c'est l'entretien, ce qui a permis de recueillir le maximum d'information sur notre thème.

D'après GRAWITZ : « l'entretien est un procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixé. ».¹

Cette technique utilisée dans notre recherche est structurée comme une aptitude de concrétisation de la méthode choisie, et définit comme suite « un moyen d'atteindre un but situé au niveau des faits, des étapes pratiques, l'utilisation implique des outils, comportant des procédés opératoires, rigoureux, définis, transmissibles, susceptibles ».²

Ainsi, elle permet de recueillir des informations sur le terrain et de répondre au problème posé.

¹ Madeleine Grawitz, **Les méthodes des sciences sociales**, 6eme édition, Dalloz, paris, 2000,p26.

² Angers Maurice, **Initiation à la pratique de la méthodologie des sciences**, éd Cenuic, Québec, 1986, p231.

Notre entretien est constitué par la liste des questions qui seront posées aux sujets désignés par l'échantillonnage, les questions sont évidemment choisies en fonction de l'objet de notre enquête.

Notre entretien est de nature semi directif, qui s'appuie sur trois axes, le premier axe qui englobe des questions sur les données personnelles, et le deuxième axe qui contient des questions qui s'intéressent au rôle de la formation dans l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues, et enfin le dernier qui porte sur le rôle des conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues.

L'entretien semi directif :

Il consiste à approfondir une conversation réglée entre un enquêté et un enquêteur muni de consigne et le plus souvent d'un guide d'entretien. Celui-ci se présente sous la forme d'une liste de questions ou de thèmes qui doivent obligatoirement être abordés au cours de l'opération, soit spontanément parce que l'enquêté parle de lui-même au cours de la séance, soit à la demande expresse de l'enquêteur.

L'analyse de contenu des entretiens :

Après avoir rassembler et résumer toutes les informations qu'on a eu durant l'enquête, nous avons procédé à l'analyse thématique, qui consiste à repérer les thèmes les plus pertinents, et qui supposent la constitution du corpus ou d'un canevas, puis on a procédé à l'élaboration de la grille d'analyse, on a regroupé les thèmes et les sous thèmes visés.

Puis on a procédé à la sélection des sous thèmes par leur degré de fréquence (entre hypothèses et corpus).

7. L'échantillon et L'échantillonnage :

L'échantillon désigne l'ensemble des personnes à interroger et un extrait d'une population plus large appelée « population mère », population de référence et selon LOUBERT : « c'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudié et qui permettra extrapolation de connaître la totalité ; les caractéristiques de la totalité de l'univers »¹

L'échantillon typique :

Il s'agit de privilégier des unités typiques ou encore des personnes qui répondent au type « idéal » par rapport aux objectifs de la recherche généralement on sélectionne des unités, qui par rapport aux critères de sélection différencient et représentent ainsi les divers aspects d'un problème ou d'une situation. Ce type d'échantillon est aussi appelé échantillon intentionnel dans les textes consacrés aux méthodes qualitatives.

Pour constituer notre échantillon, on a défini des variables ou des caractéristiques importantes à retenir et on a choisi, a même la population mère, des unités selon des critères. Par la suite, on peut soit retenir toutes les unités ainsi choisies, soit retenir un échantillon aléatoire parmi celles-ci ou encore constituer un échantillon par quotas. L'important est de pouvoir justifier théoriquement le choix de ces variables, en fonction de l'étude.²

Notre population d'étude contient 11 effectifs (le nombre des nouvelles recrues présent au sein de la direction), et notre but c'est la collecte du maximum d'informations concernant notre thème qui est l'impact du climat du travail sur l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

¹ Loubert Del bayle(jean louis), **Initiation aux méthodes des sciences sociales**, éd l'harmation, paris, 2000, p61.

² Robert Mayer, Francine Ouellet, Marie-Christine Saint-Jacques, Daniel Turcotte et collaboration, **Méthode de recherche en intervention sociale**, édition Gaétan Morin, 171boul de montagne, Boucherville (Québec), canada, 2000, p87.

Nous allons interviewer tous ces nouvelles recrues dans le but d'obtenir des informations concernant notre objet d'étude.

L'échantillonnage :

Dans le cas de l'échantillonnage non probabiliste, puisqu'on choisit arbitrairement des unités, il n'existe aucune façon d'estimer la probabilité pour une unité quelconque d'être incluse dans l'échantillon. Également, comme la méthode en question ne fournit aucunement l'assurance que chaque unité aura une chance d'être incluse dans l'échantillon, on ne peut estimer la variabilité de l'échantillonnage ni identifier le biais possible.

Ainsi, les caractéristiques retenues pour la constitution de notre échantillon sont : des salariées nouvellement recrutées, travaillent au sein des différents départements de l'entreprise et ils sont engagés et liés par un contrat de travail avec cette entreprise. Ceci, dans le souci d'avoir une diversité de points de vue sur les thématiques de l'étude afin de pouvoir faire une comparaison plus riche des résultats dans le but de faciliter l'analyse. Ce faisant, un échantillon de 11 individus, dont 01 femme et 10 hommes, a été constitué. Ces enquêtés ont été individuellement soumis aux entretiens.

Dans notre étude au sein de la DRGB SONATRACH, on s'est focalisés juste sur la population qui était présente au sein de cette direction (les nouvelles recrues présents), vue l'existence d'autres nouvelles recrues qui sont hors de cette direction (ils travaillent dans d'autres zones) où on n'a pas l'occasion de prendre contact avec eux.

8- Les obstacles rencontrés :

- ✓ La non-disponibilité de la documentation nécessaire au niveau de la bibliothèque afin ;
- ✓ D'enrichir le travail de recherche effectué.
- ✓ Difficultés rencontrées durant les entretiens, car il y a des cas où les nouvelles recrues refusent de répondre ou ne trouvent pas de réponse.
- ✓ Difficultés de prendre contact avec tous les nouvelles recrues, vue l'existence de quelques-uns qui travaillent hors cette direction.
- ✓ Le facteur temps notamment pour la période du stage qui ne nous a pas permis de récolter beaucoup d'informations sur notre thème.

Conclusion :

Dans notre étude qui porte sur l'impact du climat de travail sur l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues au sein de l'entreprise SONATRACH, nous avons tenté de découvrir le processus d'intégration socioprofessionnelle et le suivi par cette entreprise et aussi les moyens fournis pour intégrer les nouvelles recrues.

Cette méthode nous permet d'avoir un aperçu général sur l'entreprise, elle nous a permis également d'avoir une idée sur les éventuelles défaillances que nous avons identifiées au terme de cette étude.

*cadre théorique
de la recherche.*

chapitre II:
Notion de base sur la
GRH et l'intégration socioprofessionnelle
des nouvelles recrues.

1. Notion de base sur la gestion de ressources humaines :

Cette notion va nous aider à comprendre le grand intérêt qu'accordent les penseurs de travail (sociologues et psychologues), ainsi le devoir des détenteurs d'entreprise (patrons), par la voie de leurs managers envers le facteur humain au milieu du travail. Il comporte des témoignages d'auteurs sur l'importance d'une stratégie de ressources humaines bien au centre d'une stratégie globale de l'entreprise pour maintenir le positionnement sur le marché et faire face aux imprévus générés par l'environnement mouvant qui entoure l'entreprise.

La GRH constitue une préoccupation permanente de toute entreprise, de tout dirigeant, qu'il s'agisse de réduire le coût du travail ou de tirer le meilleur parti des ressources humaines.

La GRH est présentée dans comme une pratique de gestion indispensable au pilotage des organisations et à l'efficacité productive. Il s'agit de comment la GRH peut participer aux objectifs de performance, de rentabilité et de compétitivité des entreprises.

« La gestion de ressources humaines est l'ensemble des activités qui permettent à une organisation de déployer des ressources humaines correspondant à ses besoins en quantité et qualité. »¹.

Comme l'affirme R. Bélanger², « les hommes sont les ressources actives des systèmes organisationnels ». Ainsi, on considère les hommes comme des ressources à la fois du fait que :

- Leurs travaux constituent un facteur de production ;
- Leurs développements, à l'efficacité globale des organisations ; le fait de gérer les ressources humaines est donc :
- De donner des objectifs par rapport aux potentialités humaines

¹ CADIN Loïc, et autre, **La gestion des ressources humaines**, éd Dunod, Paris, 2004. P8.

² BÉLANGER Renard, **La gestion des ressources humaines**, éd Vuibert, Paris, 1998, P 115.

existantes ;

- De les mettre en œuvre ;
- Et de les contrôler ;

Dans une logique de système organisationnel, devant gérer les ressources et les hommes afin de répandre à leurs finalités économiques et sociales.

2. Les éléments constitutifs de la GRH :

⇒ ***Des pratiques de gestion*** : recruter, mobiliser, évaluer, rémunérer, former...

⇒ ***Des règles et des normes*** : juridique, conventions collectives, accords de branche, d'entreprise, normes produites, réglementations, outils de GRH.

⇒ ***Des politiques de gestion d'entreprises*** : déterminer par les stratégies d'entreprise en fonction des contextes externes : marches, produits, structures d'activités et des contextes internes : mode d'organisation, niveau de qualification, routine de travail, culture dominante.

⇒ ***Des acteurs multiples*** : en interne : direction, services RH, managers, représentants de personnel, en externe : pouvoir public : syndicat, consultant, donneurs d'ordre, actionnaires.

3. L'évolution de la GRH en ALGÉRIE :

La gestion des ressources humaines en ALGÉRIE a toujours constitué une préoccupation des dirigeants des entreprises, publiques et privées, mais aussi des institutions portées sur la recherche de la stabilité sociale et économique.

La gestion de ressources humaines, comme tous les autres aspects de managements de l'entreprise a évolué à l'ombre de l'évolution sociopolitique et économique de pays.

Ainsi, les pratiques de la GRH ont été remodelées suivant les orientations économiques de chaque époque et on tenant compte des exigences des contextes

dans lesquels les entreprises évoluées¹.

La gestion des ressources humaines sous tous ses aspects a fortement évolué en Algérie suivant les étapes suivantes :

➤ **Les années 60 :**

En sortants d'une guerre de libération couteuse, l'Algérie s'est mise dès les premiers jours suivants son indépendance, à construire une économie de l'entreprise nationale gérée par ses propres enfants. Avec un système autogéré, ayant recruté plus de 90 % de la population analphabète, et consacrant la propriété publique et la gestion collective de l'outil de production, la GRH était centrée sur le comblement du vide humain, en formant une jeune relève au profit de l'entreprise.

➤ **Les années 70 :**

À cette époque, l'effort était centré sur la construction d'un appareil productif fort et créateur d'emploi, et l'industrie était structurée autour des grandes entreprises publiques de taille importante. Dans la transition de l'autogestion à la gestion socialiste des entreprises, les travailleurs trouvèrent leur plein épanouissement, avec un syndicat qui leur permettait de conduire la gestion de la productivité. Comme le pays était dans une perspective de construction, il en a résulté la nécessité de procéder à une gestion prévisionnelle du personnel, en préparant une quantité suffisante en ressources humaines afin de, répondre aux Exigences des projets naissants².

➤ **Les années 80 :**

C'est la période où la fonction de la gestion des ressources humaines a été atteinte par la politisation, puisque le parti unique d'alors (le front de liberté

¹ ABDELAZIZ Dali, **la gestion de ressources humaines en Algérie**, édition Vuibert, paris, 2006, p 15.

² Jean Pierre Luc, **la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, éd Afnor, Paris, 2008, P 23.

nationale) a introduit dans le système de gestion une bureaucratie annoncée avec les termes de l'article 120, qui conditionne le pourvoi d'un quelconque poste de responsabilité ou d'encadrement supérieur par l'appartenance du postulant ou du candidat aux structures du parti.

➤ *Les années 90 :*

La gestion des ressources humaines s'est caractérisée à cette époque par une évolution insignifiante dans le secteur public, qui est resté émietté malgré la naissance de la confédération algérienne du patronat, et la gestion des hommes est restée autocrate dans la plupart des entreprises.

4. Les fonctions de la GRH :

Jusqu'ici dans cette section, on a résumé les principaux domaines et fonctions de la GRH, qui sont liés à notre thème de recherche (recrutement), et cela pour donner une idée générale pour le lancement de la recherche sur le sujet. Ainsi, il existe d'autres domaines qui interviennent aussi dans tous les stades de la vie de l'entreprise, et on peut les citer comme

Suite :

- La gestion de conflits ;
- La relation sociale et syndicale ;
- La motivation et l'implication du personnel ;
- La communication et l'information ;
- Les conditions et l'aménagement du temps de travail ;
- Le recrutement et l'intégration.

Ce dernier domaine cité (l'intégration) s'agit de notre thème de recherche, qui est un élément clé de la gestion des ressources humaines, puisqu'il constitue l'un des principaux leviers de régulation de la main d'œuvre alimentant ainsi l'entreprise des compétences nouvelles dont elle a besoin.

Au-delà ces contraintes, il est important pour l'entreprise de savoir évaluer, prévoir et valoriser les ressources humaines pour que le potentiel humain puisse devenir un véritable atout pour l'entreprise ayant su développer ses compétences, l'esprit de collaboration, entretenir un bon climat social et peut-être même amorcer la création d'une véritable culture d'entreprise.

❖ **Notions de base sur le recrutement :**

Pour atteindre un tel but, l'entreprise met en place un plan de recrutement qui permet d'assurer la meilleure adéquation entre le personnel individuel et les exigences du poste, qui est une étape très importante dans la recherche de l'efficacité et de la performance dans toute organisation.

Le recrutement s'inscrit dans une démarche à long terme réfléchie et construite une clarification des objectifs de l'entreprise, de ses métiers et de son évolution future est un préalable indispensable à la définition d'une politique de recrutement. Ainsi, la politique de recrutement une fois bien menée permettra à l'entreprise de prospérer.¹

❖ **Objectifs de recrutement :**

Il s'agit d'assurer la meilleure adéquation possible le potentiel individuel (compétence, possibilité d'évolution d'une personne) et les exigences d'un poste.

En effet, deux impératifs mobilisent l'attention des recruteurs, l'adéquation immédiate au poste et la capacité adaptation de la personne à l'évolution de poste et de la structure.

Le recrutement s'inscrit comme un outil majeur d'une politique de chaque fonctionnaire et plus globalement d'une démarche de gestion prévisionnelle des objectifs des emplois et des compétences.²

¹ CIMON Dolant et Autres, **gestion des ressource humain**, 4^{EME} Ed Vuibert, paris 1998, P88.

² JEAN François Souterrain Philippe, **organisation et gestion de l'entreprise**, copyright édition, Alger, 2007, p47.

1. Notion sur l'intégration socioprofessionnelle :

L'intégration professionnelle est définie comme le processus d'accès à l'emploi, qui renvoie donc, à la capacité d'effectuer avec succès la transition entre l'école et le marché de travail.

2. Les procédures d'intégration du nouveau salarié :

Parfois les précautions dont s'entourent les entreprises dans la phase de sélection contrastent singulièrement avec l'absence d'une véritable pratique d'intégration du nouvel arrivant. Trop souvent encore la phase d'intégration est sous-estimée dans la procédure de recrutement et la réussite d'un recrutement dépend aussi de la qualité de l'accueil et du soin porté à faciliter l'adaptation du salarié dans la situation de travail.

L'accueil consiste en une présentation du site, des personnes et des activités du service ou du département d'affectation et peut être assuré par le responsable hiérarchique direct, certaines entreprises formalisent davantage cet accueil en proposant de véritables séminaires d'accueil, en remettant un livret d'accueil, en confiant le nouveau salarié à un tuteur. L'accueil se limite donc à quelques opérations ponctuelles et se prolonge généralement par une phase beaucoup plus longue d'intégration.

L'intégration recouvre la période d'apprentissage et de familiarisation avec l'ensemble des tâches à assurer, des procédures à utiliser des relations à maîtriser. Cette phase peut être plus ou moins longue selon le degré de complexité des tâches, la durée de cycle des opérations, les capacités d'assimilation du salarié ; elle peut nécessiter également des stages de formation spécifiques et aboutir à certains correctifs dans la définition du poste. Cette phase d'intégration ne recouvre pas nécessairement la période d'essai, qui n'est qu'une disposition d'ordre juridique permettant au salarié et à l'employeur de confirmer ou non leurs engagements respectifs au regard du contrat de travail.

Chapitre II : Notion de base sur la gestion de ressources humaines et l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues.

Au terme de cette phase d'intégration, les responsables doivent être en mesure d'apprécier si la nouvelle embauchée correspond bien aux attentes qu'ils fussent fixés pour ce recrutement.

Dans le cas où un décalage important est constaté entre les espérances fonder sur le candidat et la réalité de son comportement professionnel, deux alternatives peuvent se présenter : soit la personne juger inadaptées au poste, mais capable d'évoluer vers une autre fonction que l'on peut lui réserver, soit elle est considéré comme totalement inadapté aux situations professionnelles de l'entreprise et dans ce cas licenciement demeure la seule issue. De toute manière, l'entreprise recommencer une opération de recrutement.

Grâce au recrutement l'entreprise assure le renouvellement de ses effectifs et l'acquisition de nouvelles compétences. L'ensemble de la procédure a un coût important. Les précautions, dont les entreprises s'entourent pour trouver celles et ceux dont elles ont besoin, ne paraissent pas injustifiées.

Pour autant les méthodes utilisées sont loin d'être infaillibles, quand elles ne sont pas douteuses. À la demande du ministre du Travail de l'époque, G. Lyon-Caen a rédigé un rapport, intitulé « les libertés publiques et l'emploi » et paru en novembre 1991 (la documentation française, Paris, 1992, collection Rapports officiels), dans lequel il dressait un tableau très critique sur la nature et les objectifs de certains moyens d'investigation utilisés par les entreprises à l'occasion de recrutement. Le rapporteur estimait que certains de ces moyens constituent des pratiques très discutables et apportaient des restrictions importantes à la liberté des candidats à un emploi. Le rapporteur contestait tour à tour les questions posées dans le cadre d'un entretien touchant à la vie privée des personnes, l'absence de validité de certaines méthodes empruntées à la psychologie et ses dérivés, les méthodes est irrationnelles comme l'astrologie ou la numérologie, et plus globalement une dérive des pratiques de sélection touchant désormais davantage le personnalité d'un candidat que sa compétence.

Outre l'instauration d'un principe de transparence en matière de recrutement, le rapport proposé la mise en place d'un ensemble de mesures réglementaires et législatives pour encadrer strictement l'acte de recrutement. En fait, après une large concertation avec les acteurs concernés, le législateur ne retiendra que quelques-unes des recommandations de rapport et définira, sous forme d'amendement à la loi du 31 décembre 1992, cinq dispositions nouvelles, afin de « moraliser » quelque peu les procédures de recrutement et de garantir ainsi une meilleure protection des futurs salariés.

3. Objectif de l'intégration socioprofessionnelle :

Ses objectifs sont multiples, ils visent la personnalité et l'environnement permis eux :

- L'intégration met en jeu la relation entre un groupe et des personnes.
- Elle repose sur une adhésion à des valeurs et des normes communes qui réduisent les distances entre les individus, et qui assurent la cohésion du groupe.
- Faire rentrer les nouveaux diplômés dans le personnel.
- Elle donne le temps de s'évaluer mutuellement, de se connaître au-delà des apparences et de la séduction.
- Favoriser la réussite socioprofessionnelle en préparant au mieux les nouveaux diplômés, à l'aide d'une valorisation des capacités.
- Créer un parcours de formation individualisé avec une approche globale de la personne, le stage de formation va, de l'adaptation au milieu au suivi professionnel et à l'intégration sociale.
- Intervenir sur l'environnement de travail pour coïncider le poste du travailleur à la demande de l'entreprise, le milieu du travail devient un lieu de ressources d'informations et d'aide face à ce nouveau diplômé.

4. Conditions d'intégration de la nouvelle recrue dans

L'entreprise :

Les conditions à mettre en place pour faciliter l'intégration sont :

➤ Les moyens nécessaires à sa prise de poste ; bureau, matériels...

➤ Un accueil permettant au nouveau diplômé de découvrir l'environnement de travail, les règles de la vie de l'entreprise, les collègues lorsqu'il y en a, et leur rôle dans l'entreprise.

➤ Un accompagnement du nouveau diplômé.

➤ « Pour combler d'éventuels écarts entre les compétences détenues par le nouveau diplômé et celles requises pour occuper l'emploi, choisir les modalités les plus adaptées ;

a. La mise en situation directe sur le poste de travail le doublant avec un salarié expérimenté.

b. Une formation interne ou externe.

Si un tuteur est nommé au sein de l'entreprise pour aider le nouveau diplômé dans son intégration, il est indispensable qu'il soit volontaire, disponible et expérimenté, avec l'envie de transmettre savoir-faire et connaissances.

Des entretiens planifiés de suivi régulier de l'intégration.

5. Points à vérifier pour apprécier l'intégration du nouveau salarié :

Le salarié est jugé intégré lorsque les points suivis sont réalisés :

❖ **La maîtrise des tâches de son emploi** : apprendre les procédures, développer certaines capacités physiques de rapidité, de précision, d'endurance, de force (créer ses propres schémas cognitifs).¹

❖ **L'intégration sociale** : connaître les membres de l'organisation, leurs valeurs, les relations de pouvoir, les codes comportementaux (se créer un réseau de soutien social).

¹ Lacaze,D, **Vers une Meilleure Compréhension des Processus d'Intégration**, GRH,N°56, Avril, Mai, Juin2005,p;19,30.

❖ **La connaissance de l'organisation**

- a. Dans ses aspects formels : procédure, règlement, objectifs.
- b. Dans ses aspects informels : culture, valeurs, normes.
- c. Le cadre du rôle : comprendre et accepter ses responsabilités vis-à-vis des Membres de l'organisation ses clients.

L'accueil se limite à quelques opérations et se prolonge généralement par une phase beaucoup plus longue d'intégration.

Néanmoins, cette procédure ne suffit pas, le nouveau diplômé a besoin d'une période d'essai.

❖ **La période d'essai :**

Elle débute dès l'entrée en service de nouveau diplômé et se décompte ensuite en temps de travail effectif 'c'est une période de formation ou de travail dans un contexte professionnel précis de manière à s'assurer que les capacités et les aptitudes d'une personne correspondent aux exigences d'un emploi spécifique'.

Mais cette période est souvent négligée par les employeurs qui la considèrent comme une période blanche.

❖ **La durée de la période d'essai :**

Par principe, la période d'essai ne se présume pas et doit être prévue dans le contrat de travail. En Algérie lorsque la durée de la période d'essai n'est pas réglementée par les textes légaux 'n'est pas fixée impérativement par la loi ou les conventions collectives.', elle est en principe déterminé librement par les parties sous réservés des limites légales.

Dans le cadre du contrat à durée déterminée (CDD), l'existence d'une période d'essai nécessite obligatoirement une clause spécifique dans le contrat de travail.

Toutefois la période d'essai peut être renouvelée si la première période n'a pas entièrement satisfait l'employeur et l'essai ne saurait être prolongé sans abus ou renouvelé, lorsque l'employeur a disposé dans les délais normaux de suffisamment de temps pour connaître les qualités de travail du nouveau diplômé.

❖ **La relation entre le promoteur et le salarié durant la période l'essai :**

Pendant cette période, les parties en présence sont soumises en principe à toutes les règles qui régissent les rapports entre employeur et employé. L'employé doit accomplir sa tâche et reçoit en contrepartie la rémunération prévue, la réglementation du travail applicable au personnel définitivement embauché doit également être respectée.

Cette période permet à l'employeur d'apprécier les connaissances techniques et les compétences de l'employé. Elle permet également à ce dernier de vérifier que l'entreprise et les conditions de travail sont conformes à ce qu'il souhaite.

La seule différence entre le contrat à l'essai et le contrat définitive réside dans le régime de la rupture applicable à ce type de contrat.

❖ **L'importance du suivi durant la période d'essai :**

Le chargé du suivi du nouveau diplômé peut être le responsable direct aux autres personnels dans l'entreprise. Le suivi est très important, car il permet d'exposer les difficultés, et d'atténuer le sentiment d'égarement. Donc, le suivi guide oriente et conseille le nouveau diplômé au début de sa carrière.

Au cours de la période d'essai, le nouveau diplômé attend que l'entreprise le forme et qu'elle informe qu'elle lui apprend les pratiques rituelles, elle lui fait les révélations tout en le maintenant en marge du système central de l'entreprise, elle l'aide afin qu'il puisse commencer à décoder le système relationnel.¹

¹ -Jardel.J.P: **Les Rites dans l'Entreprise**, ed Echos, Organisation, Paris, 2000. p: 83.

Le suivi repose généralement sur un rythme plus rapide d'entretiens individuels et collectifs, pour vérifier que les objectifs fixés sont bien compris et possibles à atteindre.

Attendre que l'entreprise intègre les nouveaux diplômés dans les meilleures conditions ne soit pas le seul mode d'intégration, 'il y a le rôle du nouveau diplômé dans la recherche d'information, soit par la demande renseignements auprès de ces collègues ou auprès de ses supérieurs, soit par la surveillance de son environnement.

Le nouveau diplômé cherche à s'intégrer parmi les membres de l'organisation, établissant des relations privilégiées avec certains auxquels il se présente dans l'entourage de son bureau, il en profitera pour savoir qu'ils sont, afin de définir avec eux les meilleures façons de travailler ensemble. Cela lui permet de se constituer un réseau de soutien social indispensable pour affronter les difficultés.'

❖ **À l'issue de l'essai, deux cas se présentent :**

L'essai non concluant : les parties reprennent leur liberté, il peut être mis fin à l'issue de l'essai à tout moment, sans préavis et sans avoir à ne respecter aucun formalisme à moins qu'une convention contienne des dispositions au sens contraire.

En cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, certaines conventions collectives imposent cependant le respect d'un court délai de préavis, surtout la période d'essai est longue, et les postes à responsabilité (agents de maîtrise ou cadre).

L'essai a été concluant : conclusion de l'engagement définitif.

6. Les types de l'intégration :

L'intégration individuelle

Le processus de l'intégration se fait au cas par cas et le plus souvent de façon informelle. Le nouveau salarié est directement l'intégré dépendant à la nouvelle équipe de travail dans le planning précis, la qualité de l'intégration dépend directement des capacités pédagogiques de la personne chargée de le recevoir et de la disponibilité de ses collègues. La plupart de temps, dans le cas d'un remplacement, la personne à remplacer a déjà quitté sans-emplois plusieurs semaines avant l'arrivée de la nouvelle recrue. Davantage valoriser le salarié qui entre un contrat frontal avec son cadre de lui pourrait être assimilé plus rapidement ce qui est d'autant plus important s'il arrive aux périodes de crise et qui ses idées et sa créativité sont rapidement sollicitées.

L'intégration en groupe :

L'intégration en groupe est plus efficace pour le satisfaction et engagement du nouveau collaborateur, mais aussi pour limiter son stress lors de ses premiers pas dans un nouvel environnement. Le salarié est intégré collectivement et fait donc déjà partie d'un groupe, d'une tribu : nouveaux avec les fruits il tissera un premier lien. Cette pratique est plutôt réservée aux grandes entreprises recrutant plusieurs personnes en même temps.

Cette pratique, écoutez sur la durée, permet de raccourcir la phase d'apprentissage en intégrant plus rapidement les valeurs et comportements de la culture d'entreprise.

L'intégration institutionnelle (qualité) :

Le processus de l'intégration fait objet d'un programme systématique et formalisé que l'intégration soit individuel ou collectif, un planning est dressé détaillant les points de passage obligés pour le nouveau salarié durant cette période. Ce type d'intégration demande que certaines personnes soient

Chapitre II : Notion de base sur la gestion de ressources humaines et l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues.

directement chargées et qu'elles soient disponibles pour assurer la présentation de l'organisation et assimilation dans l'équipe. En tant que première étape du développement des personnes, c'est lors de ce processus que l'entreprise va commencer à fournir aux Personnes les connaissances et les savoir-faire qui avec l'expérience améliorant leurs compétences. 'La formation initiale et professionnelle que met l'accent sur l'importance de satisfaire les exigences, les besoins et les attentes de clientes et des autres parties intéressantes'

La démarche qualité ne prend pas le processus d'interprétation au léger considérant que le candidat sélectionné est d'ensemble opérationnel et qu'il s'adapte naturellement à son nouveau cadre de travail.

En réalité, l'intégration est un processus de lancement du salarié sur le chemin de sa réussite professionnelle.

Conclusion :

Afin de conclure ce chapitre on peut dire que la phase d'intégration des nouvelles recrues est une pratique importante et indissociable dans la gestion des ressources humaines, l'entreprise performante cherchera non seulement d'adopter un plan d'intégration rigoureux, mais aussi elle cherchera toujours à mettre ses nouvelles recrues dans de meilleures conditions, parce que l'une ne peut être possible sans l'autre, alors comme ça l'entreprise peut atteindre ses objectifs.

Donc, nous pouvons conclure que l'entreprise cherche toujours à faire réussir son recrutement et son intégration de ses nouveaux salariés par plusieurs moyens en plus les efforts de ces derniers ont un rôle essentiel dans la facilité de leur intégration.

chapitre III:

Le rôle de la formation et
les conditions du travail dans
l'intégration socioprofessionnelle
des nouvelles recrues.

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

1. Les notions de base de la formation :

Avec l'évolution rapide de l'environnement et des métiers, entreprendre des actions de formation est désormais une nécessité indiscutable. L'évolution alors des métiers demande un effort d'évolution des compétences techniques de l'organisation de vente voire des mentalités que la formation permet aussi de faire progresser chaque collaborateur sur le plan professionnel, lui donner une grande mobilité en interne et éviter les reclassements difficiles en cas d'obligation de licencier.

De plus en plus, la formation répond à la fois aux attentes des salariés et aux besoins de l'entreprise, elle contribue au premier chef à l'atteinte de leurs objectifs satisfaction professionnelle, performance économique en prenant en compte l'évolution des matières. Elle aide au maintien de l'employabilité des salariés à l'adaptation permanente des compétences disponibles et des compétences requises et elle aussi permet à l'employeur de remplir son obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois.¹

La formation est un moyen de produire de la compétence. Elle peut être envisagée selon plusieurs niveaux :

➤ **Une approche économique** : il s'agit d'appliquer une logique d'investissement aux ressources immatérielles (ou intellectuelles) de l'entreprise. L'entreprise investit pour la formation en vue de permettre à ses salariés d'acquérir de nouvelles compétences ; elle attend un retour sur son investissement en terme d'accroissement de la productivité et de la compétitivité.

➤ **Une approche psychologique** : la formation est un partage entre un projet individuel fondé sur des attentes et l'intérêt économique de l'entreprise lié à la notion d'investissement.

¹ Sekiou Lkhdar avec collaboration de luise Blondon, **gestion du personnel**, édition d'organisation, paris, 1986. P292.

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

➤ **Une approche sociologique :** la formation devient un outil de socialisation des individus (intégration des nouveaux salariés) elle devient un vecteur du développement de la culture organisationnelle.

La formation peut intervenir à l'initiative de l'employeur (au moyen, entre autres du plan de formation) ou à celle du salarié par l'utilisation des deux juridiques principaux : le DIF et le dispositif de portabilité affilié (le droit individuel de formation) ou CIF (congé individuel de formation).

2. Les objectifs de la formation :

Les objectifs de la formation doivent être définis en fonction des stratégies de l'organisation. Ils déterminent la nature, la cible, la densité, la durée, le contenu d'une action, le chargé de la formation aura pour mission d'examiner s'ils sont réalistes participatifs et vérifiables, et de traduire ces objectifs en action puis de trouver des moyens les plus appropriés pour satisfaire ces derniers dans les proportions budgétaires qui sont affectées à la formation.¹

- ✓ L'adaptation des salariés aux changements technologiques et l'évaluation.
- ✓ Acquérir des nouvelles connaissances et les attitudes pour améliorer l'avancement dans l'organisation.
- ✓ Retenir un degré de compétence nécessaire au progrès de l'organisation.
- ✓ Favoriser les relations interpersonnelles.
- ✓ Répartir le savoir et le savoir — faire.
- ✓ Instantané une culture d'entreprise pour l'acquisition un savoir culturel finale sans relation avec l'entreprise.
- ✓ Amélioration des employés de l'adaptation au poste occupé et l'évaluation vers d'autres postes hiérarchique.
- ✓ L'adaptation de main-d'œuvre aux postes actuels occupés.
- ✓ Augmentation des outils intellectuels de base (formation générale) et enrichir la culture de l'entreprise.
- ✓ Satisfaction des besoins personnels et des salariés.

¹ Ibid, page 297.

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

- ✓ Préparation du personnel à des promotions ou à des changements interne et externe, il s'agit de développer la mobilité.
- ✓ Satisfaction d'éléments d'une politique sociale (satisfaction des besoins personnels).
- ✓ Préparer les salariés à des nouvelles progressions dans l'entreprise.
- ✓ Mettre en disposition les employés en cas de problème pour savoir comment agir quand le moment est venu.
- ✓ Intégration facile personnelle à la politique de l'entreprise.
- ✓ Renforcer les salariés pour munir une mission dans l'entreprise.
- ✓ Soutenir les personnels qui sont sans travail à s'intégrer sans difficulté dans des nouvelles organisations et les aider pour recenser hors de l'entreprise.
- ✓ Augmenter les niveaux des personnels pour leur permettre de suivre des formations professionnelles.
- ✓ Améliorer les expressions orales des employés et dégager leur stress quand ils ont face à une tâche professionnelle.
- ✓ Conscription de groupe de personnel sur une supposition de l'entreprise.
- ✓ Développer les compétences des salariés dans l'exercice d'une activité pour les permettre de les préparer pour qualifiés à une promotion dans l'entreprise.
- ✓ Collaborer à une stratégie d'apparence et à la politique d'acquisition de ressources humaines.
- ✓ S'adapter aux revendications de l'entourage constamment changeant.
- ✓ Avoir un certain niveau qui est nécessaire à la progression dans l'organisation.
- ✓ Réalisation une perception d'appartenance des employeurs relativement à leurs structures et favoriser une meilleure connaissance (aide, image...) de leurs du travail
- ✓ s'étendre un niveau de compétence nécessaire à la progression de l'organisation.

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

- ✓ Évolution la coutume des employés par le déroulement dans l'entreprise.

3. Les types de formation :

Afin de réaliser les objectifs de la formation au sein de l'entreprise SONATRACH, il faut avoir des performances de formation suivantes :

La formation perfectionnement :

Ce sont des sessions de formation dont l'objectif est d'améliorer la qualification actuelle par un apport conceptuel nouveau qui touche les domaines du savoir, savoir-faire, savoirs — être.

Sa finalité est d'accroître le niveau de qualification et d'aspiration des travailleurs qui peuvent être destinés pour les postes supérieurs.

Ce type de formation est différent par rapport aux autres types, parce qu'elle ne touche pas plusieurs domaines.

C'est de préparer un employé à occuper un poste plus supérieur. Par rapport à celui qui occupe actuellement afin d'améliorer ses connaissances, ses compétences ou par les modifications de ses attitudes¹.

La formation séminaires :

Ce sont des sessions de formation dont le but d'échange d'information et de partage les idées et d'expériences sur un sujet homogène. Ces formations sont caractérisées par un enrichissement des connaissances par rapport au sujet, et qui touchent un domaine homogène. Leurs objectifs est d'améliorer la qualification actuelle par un apport conceptuel nouveau, et aussi par rapport à la précédente.

La formation induction :

Elle touche essentiellement les nouvelles recrues, qui se basent sur une insertion avant qu'elles occupent des postes de travail c'est à dire être mise en situation professionnelle sous l'appréciation d'un encadreur interne de la **DRGB**.

¹ Jacque Soyer, **Fonction et formation**, 2^e édition, Edition d'organisation, 1998-1999, Paris 2002, p45.

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

La formation d'apprentissage :

Dans ce genre de type de formation, les entreprises doivent prendre en charge des apprentis dans le but de réduire le poids sur le centre de formation professionnelle, par exemple, l'entreprise **SONATRACH/DRGB** prend en charge moyen 20 jours par mois les stages d'apprentissages.

La formation courte durée :

Toute action qui a une durée globale au-dessus de 80 jours ; c'est-à-dire est désavantage à six mois en continu est considérée comme une formation de courte durée, et ce type de formation a pour but d'améliorer le niveau professionnel des agents par rapport aux exigences des postes occupés ou à occuper.

La formation longue durée :

C'est toutes les actions dont la durée est égale ou supérieure à six mois en continu ce type de formation a pour objectif de développement personnel des agents ayant le potentiel requis et pouvant évoluer dans leurs carrières, et qui répondre à leurs besoins et les besoins de l'entreprise.

La formation avant le recrutement :

Elle consiste à mettre un contact avec des établissements scolaires afin de prendre en charge et de tester des stagiaires en cours de formation, et les meilleurs seront sélectionnés et recrutés.

La formation recyclage :

Terme qui désigne tous les programmes (étatiques, patronaux, syndicaux) destinés à former les salariés déplacés à cause d'un changement de l'automatisation, à les familiariser à cause d'un changement de l'automatisation, à les familiariser avec de nouvelles tâches ou à leur apprendre un nouveau métier ou une nouvelle profession.

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

La formation obligatoire :

Certaines formations sont obligatoires pour accéder à des postes particuliers et les conserver. C'est le cas en matière des sécurités, par exemple ; elles peuvent être organisées par un secteur d'activités comme préalable pour occuper un poste donné. Ces formations sont sanctionnées par des attestations de participation ou réussite.¹

4. Les méthodes de formations :

Une difficulté constante à tout « procès » de formation réside dans le choix de la méthode pédagogique à mettre en œuvre, généralement on s'oriente à l'utilisation de deux méthodes.

La méthode passive :

Consiste à apporter aux formes d'informations les connaissances et les savoirs, sous forme d'exposés. Le formateur est chargé de transmettre un savoir, ou un savoir — faire sue un mode unilatéral, cette méthode est nécessaire surtout pour la découverte de notions nouvelles et faisant appel à des nombreuses connaissances.

La méthode active :

Cette méthode est centrée sur la transmission de savoir-faire sous forme d'exercices, études de cas, discussions, permettant de s'assurer de la progression égale des acquisitions partout, étant donné l'obligation de participation de chaque Membre de groupe afin de résoudre un problème et de proposer des solutions.

¹ Sekion, Blondow, Fabi, Bayad, Peretti, Alis, Chevalier, **Gestion des ressources humaines**, 2^e édition, canada, 2001, p136.

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

1. Notions de base sur le rôle des conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues :

Le terme « condition de travail » renvoie à l'environnement dans lequel vivent les travailleurs sur leur lieu de travail. Il intègre la notion de pénibilité et de risques encourus dans l'exercice du travail. Les conditions de travail suivent trois (3) échelons : les facteurs indirects, les facteurs représentatifs de l'environnement du travail et les facteurs décrivant les conditions réelles dans lesquelles s'accomplit le travail.

S'agissant des variables indirectes, il identifie le salaire, la durée de travail et les œuvres sociales liées au travail. Ces variables ont une influence indirecte sur les conditions de travail. En effet, un bon salaire procure satisfaction à l'ouvrier et tient lieu de compensation de ses conditions plus ou moins acceptables de travail. De même, la réduction du temps de travail agit positivement sur les conditions de travail. Par ailleurs, les prestations sociales facilitent l'intégration des ouvriers dans l'entreprise, et partant améliorent leurs conditions de travail.

Concernant l'environnement du travail, il fait mention de la sécurité, des conditions d'hygiène sur le lieu de travail, de la pollution et des risques liés au travail. L'environnement de travail est, affirme-t-il, « un facteur d'influence de première importance des conditions de travail ».

Les conditions de travail jouent un grand rôle au rendement ou à l'amélioration de la qualité du service rendu. La performance de l'organisation repose essentiellement sur la performance des employés. Il est possible pour des organisations d'avoir les mêmes technologies et les personnes qualifiées au même titre mais lorsque les conditions de travail sont différentes, les résultats seront aussi différents.

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Cet environnement comporte entre autres le confort, la charge du travail, la sécurité au travail, les locaux et équipements médicaux techniques, les primes et salaires, les relations interhumaines.

Le terme condition du travail dans la fonction ressources humaines est chargée d'assurer en permanence leur instauration ainsi que leur amélioration recouvre un contenu plus au moins large nous relevons ici la définition de M de mouton qui considère les conditions du travail comme tout ce qui caractérise une situation de travail ou freinent l'activité des travailleurs selon ce dernier on distingue trois types :

2. Les types de conditions de travail :

Les conditions physiques :(Les caractéristiques des outils, des machines de l'environnement immédiat du poste du travail (bruit, chaleur, éclairage...)

Les conditions organisationnelles : notamment les horaires les cadences ; et les procès durs prescrits.

Les conditions sociales en particulier la rémunération ; la qualification et les conditions de transports...¹

L'expression « conditions de travail » désigne un « ensemble de faits dont dépend le travail ». Sans ces « faits », le travail n'est pas possible.

Plus que des faits, il s'agit des conditions dans lesquelles le travail peut être réalisé.

¹Deguy Michel, **Politique des ressources humaines dans l'entreprise**, éd d'organisation, 1989, p.18.

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

On peut les classer en 4 grandes familles :

3. Les modes de conditions de travail :

L'organisation, les moyens et le cadre du travail :

Organisation du travail, charge de travail, quantité, normes, qualité, répartition des fonctions, statuts, formations, intégrations, parcours professionnels, management, espaces de travail, temps de travail, moyens de communication, outils....

Les exigences des salariés : Sens du travail, autonomie, reconnaissance, qualité du travail, marges de manœuvre...

L'environnement de l'entreprise et du travail : Stratégie de l'entreprise, gouvernance, nombre et fréquence des changements, modes d'association aux changements, sens donné au changement...

Les relations professionnelles : Possibilité de soutien, état du collectif, relations aux collègues, à l'encadrement, types et formes de relations aux personnes extérieures...

La combinaison de ces éléments détermine les conditions de travail.

Les conditions du travail est l'ensemble d'outils, de mesures et dispositifs misent au service en vue d'assurer le bien-être moral et physique des acteurs d'une entreprise.

4. Les dimensions des conditions de travail :

La relation avec le superviseur : l'individu dans son environnement de travail à des agissements de ses supérieurs hiérarchiques, cette dimension est devise en cinq composants :

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

- ✓ La transmission de l'information par le superviseur qui désigne le degré de diffuse à ses employés les informations qui lui proviennent de l'extérieur de l'unité.
- ✓ La qualité de l'interaction entre le chef et ses employés.
- ✓ L'implication décisionnelle et réfère au degré d'autonomie que permet le superviseur dans la prise de décision.
- ✓ Le soutien de superviseur qui renvoie au degré auquel le superviseur prend conscience et répond aux besoins de ses employés.
- ✓ La gestion décisionnelle de l'unité c'est-à-dire le degré qui utilise le superviseur à son jugement dans la décision. (theberge, 2005, p33).

Les indicateurs qui représentent la relation avec le superviseur sont :

Le superviseur reparti les tâches d'une façon équitable, assurer le bon fonctionnement de l'unité, bien planifier et coordonner le travail de chaque groupe, donner aux employés la liberté de participation dans la prise des décisions.

La relations avec les collègues de travail : d'après Schneider et Reichers le climat est construit socialement les interactions influencent la manière dont chaque employé répond, définit et interpréter une situation, cette dimension est devise en trois composants :

- ✓ Les interactions entre les collègues ; qui tend à mesurer les caractères des échanges entre les collègues d'une même unité.
- ✓ Le soutien des collègues c'est une adaptation ce qu'on appel le niveau de coopération au sien de travail.
- ✓ L'équité de contribution des tâches entre les collègues, c'est le degré auquel l'individu estime que ses collègues font leurs justes.

Chapitre III : Le rôle de la formation et les conditions de travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouvelles recrues.

Part de travail dans leurs unités, donc l'équité est nécessaire pour Avoir un bon climat de travail. (Theberge, 2005, p36).

Les indicateurs qui représentent les relations entre les collègues de travail sont : le respect, la demande d'une aide entre eux, la communication, chaque employé peut donner une aide afin de développer les compétences et les connaissances de l'autre, avoir des relations de confiance...

5. Les composantes des conditions de travail :

Le terme « conditions de travail » recouvre un contenu plus ou moins large. Différents facteurs, que l'on peut regrouper en quatre catégories, caractérisent les conditions de travail : les facteurs physiques et environnementaux, les facteurs organisationnels, les facteurs sociaux et les facteurs psychologiques.

Les facteurs physiques et environnementaux :

Il s'agit de l'implantation et de la conception du poste de travail, ainsi que son environnement physique et technique.

Les facteurs organisationnels :

Ils concernent les règles relatives à l'organisation et à la gestion de l'entreprise. Exemple : adaptation des salariés à leurs postes, consignes, règlement, charge de travail.

Les facteurs sociaux :

Les facteurs sociaux dépendent des relations de travail, souvent conditionnées par le style de management et la qualité de communication interne. Exemple : dialogue social, rémunération, précarité, reconnaissance du travail, conflits.

Les facteurs psychologiques :

Ils résultent des situations professionnelles qui engendrent des répercussions sur la santé psychologique des salariés. Exemples : souffrance au travail, stress, épuisement professionnel.

Partie
pratique

Chapitre IV:
Présentation de
l'organisme d'accueil

Présentation de l'organisme d'accueil

1. Historique de la SONATRACH :

En arrachant son indépendance en 1962, l'Algérie n'a pas vu pour autant la richesse nationale mise à la disposition des autorités locales.

En effet, à Evian, les Algériens avaient obtenu l'essentiel : l'indépendance et l'intégrité du territoire garantie. Mais le texte des accords prévoyait, entre autres, que « ... l'Algérie confirme l'intégralité des droits attachés aux titres miniers et de transport accordés par la République française, en application du Code pétrolier saharien ... » En clair, on accordait des droits et privilèges aux compagnies pétrolières étrangères qui, pour la très grande majorité, étaient françaises.

Suite à quoi, a été créé un organisme mixte algérois-français de gestion et de contrôle de l'industrie pétrolière algérienne, dénommé Organisme technique de mise en valeur des richesses du sous-sol saharien – OTMVRS – qui deviendra par la suite l'Organisme Saharien, et au sein duquel les deux pays étaient représentés par un nombre égal d'administrateurs. Cette structure administrative indépendante avait la tutelle du secteur pétrolier.

Le 31 décembre 1963, la **Société Nationale de Transport et de Commercialisation des Hydrocarbures - SONATRACH** - a été créée par décret N°63/491. Elle avait pour mission de prendre en charge le transport et la commercialisation des hydrocarbures dans un contexte marqué par la mainmise des compagnies étrangères.

Mais l'évènement le plus monumental dans l'histoire de SONATRACH a été l'annonce de la nationalisation des hydrocarbures, le 24 février 1971, lors d'un discours mémorable prononcé devant les cadres de l'UGTA par le défunt président Houari Boumediene durant lequel il annonçait :

« ... Je proclame officiellement, au nom du Conseil de la révolution et du gouvernement, que les décisions suivantes sont applicables à compter de ce jour :

1/ - la participation algérienne dans toutes les sociétés pétrolières françaises est portée à 51 pour cent, de façon à en assurer le contrôle effectif;

2/ - la nationalisation des gisements de gaz naturel;

3/ - la nationalisation du transport terrestre, c'est à dire de l'ensemble des canalisations se trouvant sur le territoire national ».

SONATRACH s'attelle dès lors à consolider le processus de récupération total des richesses pétrolières et gazières ainsi que leur maîtrise technologique tout en sauvegardant l'approvisionnement énergétique du pays, et en pourvoyant aux recettes en devises nécessaires à son développement. Parallèlement à ce rythme soutenu, les débouchés aux produits pétroliers et gaziers sont assurés en aval par une remarquable percée commerciale sur le marché international. Les découvertes importantes d'hydrocarbures dans le Sahara algérien permirent à l'entreprise SONATRACH de développer une industrie des hydrocarbures importante.

Pour améliorer son efficacité, le schéma organisationnel de l'organisme pétrolier algérien fut modifié en 1981 et donna naissance à 18 entreprises (NAFTAL, ENIP, ENGTP, ENAC.etc).

Et en 1985, SONATRACH s'est remaniée et s'est mise sur de nouvelles bases que constituent les nouvelles activités que sont :

- Exploitation et recherche
- Exploitation des systèmes d'hydrocarbures
- Exploitation des systèmes et transformation de gaz.
- Le transport par canalisation.
- La commercialisation.

À travers cette transformation structurelle et fonctionnelle, un nouvel organigramme du groupe s'est constitué mettant en relief les quatre activités principales, à savoir :

- Transport par Canalisation
- Amont
- Aval
- Commercialisation

Aujourd'hui, la SONATRACH assure des missions stratégiques centrées sur la recherche, la production, l'approvisionnement du marché national et la commercialisation des hydrocarbures liquides et gazeux sur le marché international. Les activités découlant de ces missions demeurent le souci des 40.000 employés, dont 10.000 cadres environ qui constituent l'effectif de l'entreprise SONATRACH.

2. Classement de la SONATRACH :

Selon le classement 2007 réalisé par « Jeune Afrique l'intelligent », le groupe SONATRACH, avec un chiffre d'affaires de 32,8 milliards de dollars en 2007 est la première entreprise africaine. Elle est classée 12e compagnie pétrolière mondiale, dans l'édition 2007 de sa production globale, tous produits confondus, est estimée à 232,3 millions de TEP en 2005 et son chiffre d'affaires à l'exportation pour la même année à 45,6 milliards de dollars. Ses activités constituent environ 30% du PNB du pays. Elle emploie 120 000 personnes dans l'ensemble du groupe (société mère, filiale et internationale).

- Promulgation de la loi 07/05 relative aux hydrocarbures :

Le 28 avril 2005 fut promulguée la loi 07-05 relative aux hydrocarbures en remplacement de la loi 14/86 du 19 août 1986. Cette nouvelle loi a apporté un nombre d'éléments extrêmement importants pour la SONATRACH en tant qu'acteur sur les marchés pétrolier et gazier nationaux et internationaux. À travers cette loi, l'entreprise reprendra son rôle essentiel d'opérateur économique et commercial pour laisser, à l'état algérien, la propriété et la gestion du secteur énergétique national par le biais de deux nouvelles agences (ALNAFT et ARH).

Mais le Président de la République amende cette loi par ordonnance publiée dans le journal officiel en juillet 2006. Cet amendement à la loi 07-05 vise à « l'adapter aux évolutions enregistrées au niveau du marché international de l'énergie et à renforcer la gestion des ressources nationales afin de les préserver au bénéfice des générations futures ». SONATRACH voit alors sa participation systématique et obligatoire avec un minimum de 51% dans les contrats de recherche et d'exploration et dans les contrats d'exploitation, selon l'ordonnance qui modifie la loi sur les hydrocarbures. Le changement est introduit aussi pour les concessions de canalisations de transport d'hydrocarbures et pour les activités de raffinage dont la participation minimum de SONATRACH sera de 51%.

- L'activité Transport par Canalisation :

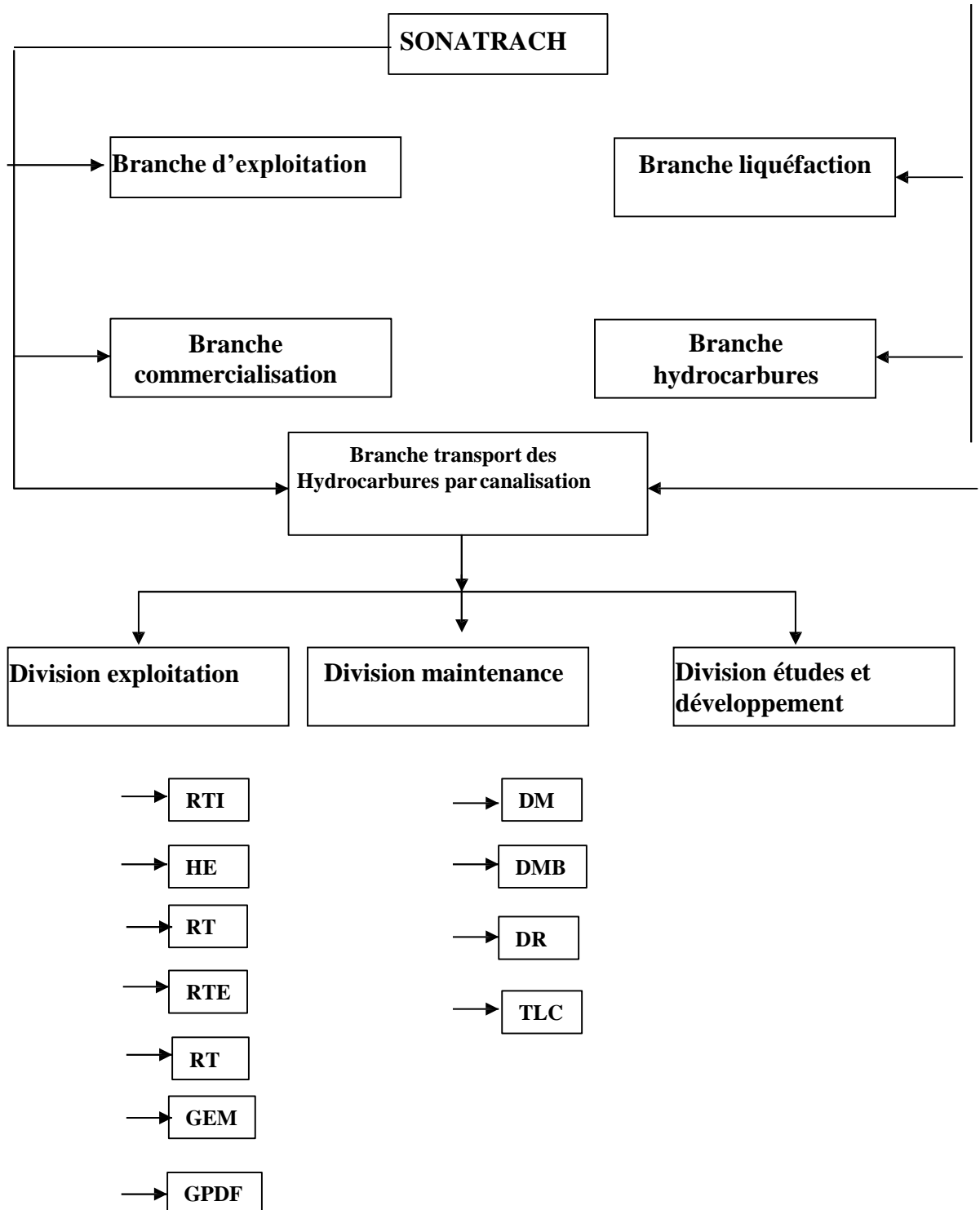
Concernant l'activité Transport par Canalisation, celle-ci a pour mission le développement, la gestion et l'exploitation du réseau de transport, de stockage, de livraison et de chargement des hydrocarbures. SONATRACH dispose d'un réseau de 32 canalisations d'une longueur globale de 16 355 KM, dont deux gazoducs transcontinentaux. GALSI vers l'Italie via la Sicile, et MEDGAZ

Vers l'Espagne via le Maroc. Un troisième gazoduc, le TSGP – Trans Sahara Gas Pipeline – est en cours de réalisation. Elle dispose également de 109 bacs de stockage d'une capacité de 3.3 millions de m³ pour une capacité de transport de 320 millions de TEP.

TRC est composée de 7 Régions de Transport, dont la Région Transport centre – RTC -, communément appelée la Direction régionale de Bejaia – DRGB - et de 1 Direction Réparation de Canalisations, 2 Directions Maintenance et 1 Direction Télécom.

La nouvelle conjoncture législative et réglementaire induisant d'importantes implications sur l'organisation et le développement de SONATRACH, et dans le but de se mettre en conformité avec les dispositions réglementaires, une task-force a été mise en place afin de mener la transposition de la loi 07-05 et de son amendement de juillet 2006 sur l'activité TRC. La démarche a pour but essentiel de définir une nouvelle politique de tarification par concession et de contrôle précis de l'usage de la canalisation. Il s'agit aussi de mettre en place un système de contrôle de gestion industriel et un comité HSE pour la gestion du risque environnemental.

❖ L'organigramme de SONATRACH :



Source: document interne de la direction de la DRGBSONATRACH

Dans cet organigramme, nous allons nous intéresser particulièrement à la branche transport par canalisation.

Cette dernière en abrégé TRC, est constituée de trois divisions :

a- **Division Etude et développement** : elle prend en charge tous les projets inscrits dans le cadre du développement de la branche.

b- **Division maintenance** : prend en charge la maintenance des installations et des équipements répartis sur tous les sites de la branche. Elle est constituée de quatre directions régionales :

DML : Direction de maintenance de Laghouat, assurant particulièrement la maintenance sur les sites du tronçon Ouest.

DMB : Direction de maintenance de Biskra, assurant la maintenance dans les sites Est et Centre.

DRC : Direction de répartition des canalisations, elle est spécialisée, comme son nom l'indique si bien, dans la répartition des canalisations.

TLC : Direction télécommunications chargée de la maintenance des équipements de télécommunication se trouvant sur tous les sites de la branche.

c- **Division Exploitation** : C'est la division qui est chargée d'assurer l'acheminement des produits hydrocarbure vers les ports pétroliers et parcs de stockage, et ceci, à travers sept (07) Régions de transport :

RTI : Région Transport d'In Amenas,

HEH : Région Transport de Haoud El Hamra,

RTO : Région Transport Ouest (Arzew),

RTE : Région Transport Est de Skikda,

RTC : Région Transport Centre de Bejaïa,

GEM : Gazoduc Europe Maghreb via Tunisie,

GPDF : Gazoduc Pedro Durant Farrell via Maroc.

3. LA DIRECTION RÉGIONALE DE BEJAIA (DRGB) :

Historique :

La direction régionale de Bejaïa est l'une des cinq régions de la branche de transport de la RTC (région transport centre).

Sa mission est le transport par canalisation, le stockage, livraison des hydrocarbures et la maintenance, elle gère trois ouvrages.

- Le gazoduc HASSI REMEL- ISSER (Boumerdes) « GG1 ».
- L'oléoduc HAOUD EL HEMRA- BEJAIA « OG1 ».
- L'oléoduc BENI MANSOUR- ALGER « OG1 »

Ainsi que les stations suivantes :

- SP1bis : station de pompage numéro Une à DJAMAA (EL-OUED)
- SR2 : station de pompage numéro deux à BISKRA.
- SR3 : station de pompage numéro trois à M'SILA.
- SBM : station de pompage de BENI MENSOUR.
- TMB : Terminal marin Bejaia
- Port pétrolier Bejaia : il est composé de deux postes de chargement et de stockage.

3 - 1. La sous-direction technique

- ✓ **Département exploitation (EXO) :** il est chargé de l'utilisation et exploitation des installations de transport du pétrole et du gaz, il comprend (3) ouvrages :
 - Un ouvrage de transport du pétrole brut et condensât HAOUD EL-HEMRA et le port pétrolier (terminal) de BEJAIA.
 - Un ouvrage de transport de gaz entre HASSI-RMAL et BORDG MENAIL.
 - Un ouvrage dédié à la raffinerie d'Alger.

- ✓ **Département de maintenance (MTN) :** il est chargé d'assurer la maintenance des équipements industriels tournants (pompes électroniques, turbines...).
- ✓ **Département protection des ouvrages (PTO) :** il a pour mission de protéger les ouvrages contre les actions comités par les hommes volontairement (sabotage) ou involontaire liée à des erreurs de manipulation (effets de marteau, travaux publics,...). Et contre les effets de la nature (glissement de terrain, inondant).
- ✓ **Département des travaux neufs (TNF) :** celui-ci est chargé de l'étude et le suivi de réalisation des projets d'investissement de la DRGB dans les différents domaines

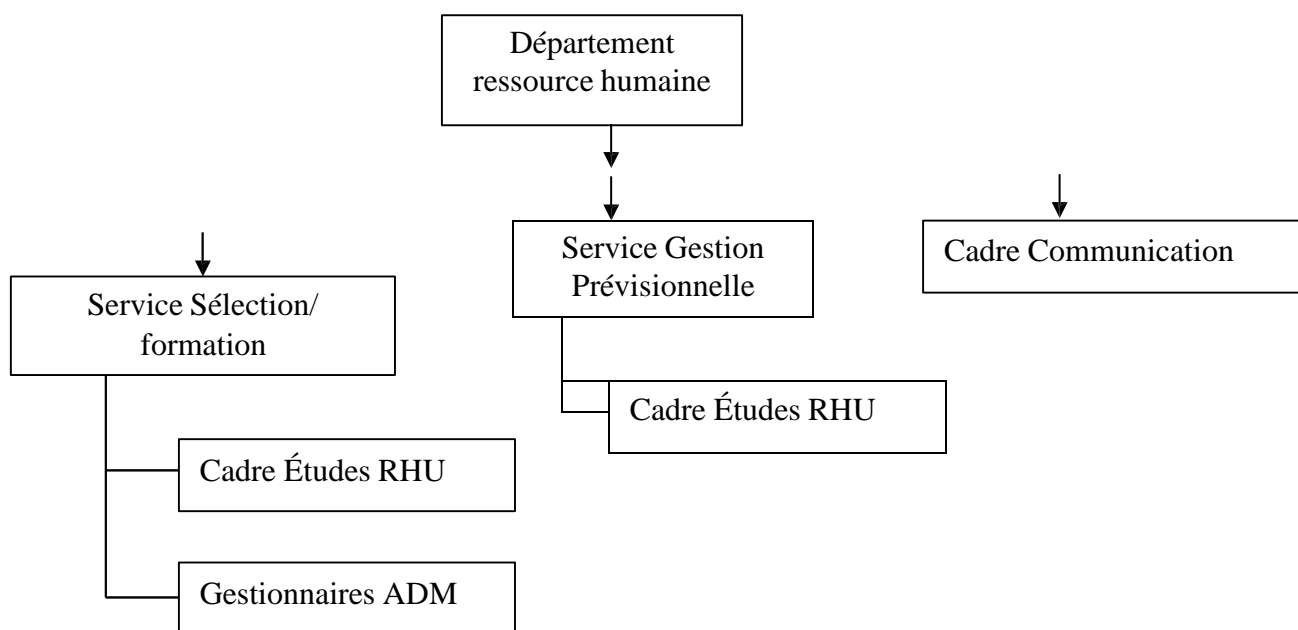
3 - 2. Les structures de soutien :

- ✓ **Département de la sécurité :** il a pour mission la protection et la sauvegarde du patrimoine humain et matériel de la DRGB, et assure le bon déroulement du transport des hydrocarbures.
- ✓ **Département approvisionnement et transport (ATR) :** il est chargé d'alimenter la DRGB en matériel nécessaire a son fonctionnement et assure le transport de personnel de l'organisme.
- ✓ **Centre informatique :** il regroupe les moyennes 'exploitations et de développement des applications informatiques pour l'ensemble des régions de la division transport.
- ✓ **Département finance et juridique :** ce département prend en charge la gestion comptable et financière de la DRGB, par contre le service juridique intervient à chaque fois que les intérêts de la DRGB sont mis en jeux et veiller sur la légalité de la transaction.

3-3. La sous-direction administration :

- ✓ **Département administration et social (ASL)** : il gère le personnel de la DRGB
- ✓ **Département moyens généraux (MOG)** : il représente le soutien logistique de l'entreprise
- ✓ **Département ressources humaines (DRH)** : la mission du département est l'acquisition des ressources humaines en nombre et en qualité, assurer leurs carrières et planifier les besoins à court terme.

Schéma : L'organigramme de département ressource humaine



Source : document interne de la direction de la DRGB SONATRACH.

Le département ressources humaines est chargé d'assurer à la Région, l'acquisition du personnel, le suivi de sa carrière, ses formations, et ce, jusqu' au départ en retraite. Il est composé de :

- ❖ **Service Gestion prévisionnelle** : il est chargé de l'étude et gestion prévisionnelle des effectifs ainsi que la gestion de leurs carrières.
- ❖ **Service étude et longue** : il s'occupe d'apprentissage et stagiaires.

❖ **Service formation :**

- **Section formation :** cette section est chargée d'assurer la formation des agents à fin d'établir une adéquation entre le poste occupé et les qualifications des personnels.
- **Section recrutement :** elle s'occupe de toutes les procédures de recrutement.

*Chapitre V:
Analyse et
Interprétation
des résultats
de l'étude.*

Préambules :

Après le choix du terrain et le choix de la population d'étude, on est arrivé à l'étape de l'analyse des données qu'on a collectées grâce à notre enquête sur le terrain au sein de l'Entreprise SONATRACH, pour mettre au point l'impact du climat du travail sur l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues.

1. Présentation des caractéristiques des nouvelles recrues.

Dans cette partie, on va analyser les caractéristiques de notre échantillon d'étude suivant le premier axe de l'entretien, qui a été consacré pour les données personnelles.

➤ Tableaux N° 01 : la représentation de la population d'étude selon le sexe

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Masculin	10	91 %
Féminin	1	9 %
Total	11	100 %

Le tableau ci-dessus, indique que la catégorie la plus dominante est celle du sexe masculin avec une fréquence de (10) recrues de l'ensemble de notre population d'étude, par contre, on ne retrouve que (01) recrue du sexe féminin.

La différence dans le genre peut être expliquée par la complexité des tâches qui demandent des efforts et du temps, que les femmes ne peuvent réaliser, vu les préoccupations familiales de ces dernières qui les empêchent à travailler moins dans des entreprises industrielles comme le cas à SONATRACH. De plus, cette domination masculine trouve ses origines dans la culture de l'entreprise qui a pour vocation de recruter des hommes, car c'est une unité de production, ce qui demande des salariés de production. Quant aux

femmes on les trouve souvent dans le service des ressources humaines, ce qu'on a observé durant notre enquête.

➤ **Tableaux N° 02 : Répartition de la population d'étude selon la catégorie d'âge.**

Âge	Fréquence	Pourcentage
25ans-30ans	5	45
31ans-36ans	6	55
Total	11	100

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus, qui représentent la répartition des nouvelles recrues de la SONATRACH selon l'âge, on remarque que la plupart des enquêtés sont inclus dans la catégorie d'âge (31-36). Ils sont donc les plus dominants avec une fréquence de six (06). Tandis que la tranche de personnes âgées entre (25-30) représente une fréquence de Cinq (05).

En effet, recruter un jeune peut montrer beaucoup de bonne volonté et d'une faculté d'adaptation extraordinaire. De plus, si la jeune recrue s'avère être aussi un jeune talent, l'entreprise a tout à gagner en le gardant et en le formant pour améliorer ses compétences et sa performance.

En effet, en engageant un salarié jeune, on acquiert par la même occasion, son savoir-faire, voire son expertise, qu'il mettra au service de l'entreprise à très long terme.

Cela explique que SONATRACH s'oriente vers une politique de recrutement des jeunes. Ce choix revient aux besoins de l'entreprise qui cherche

une main d'œuvre jeune et fertile et surtout de profiter de nouvelles qualifications et compétences sortant des universités et grandes écoles, mais aussi pour s'adapter facilement dans l'entreprise et d'éviter le (turn-over).

➤ **Tableaux N° 03 : Répartition de la population d'étude selon la situation matrimoniale :**

Situation matrimoniale	Fréquence	Pourcentage
Marié	5	45
Célibataire	6	55
Total	11	100

Le tableau ci-dessus, indique que la plus grande partie de nos enquêtées « 05/11 » sont concernés par l'alliance matrimoniale et 06 de nos enquêtés sont célibataires.

➤ **Tableaux N° 04 : Répartition de la population d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle.**

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	Pourcentage
Cadre	5	45
Agent de maîtrise	6	55
Agent d'exécution	0	0
Total	11	100

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus, qui représente la répartition des nouvelles recrues de la SONATRACH selon la catégorie socioprofessionnelle, on remarque que la catégorie d'agent de maîtrise est représentée avec une fréquence de six (06) et la catégorie de cadre avec une fréquence de Cinq (05).

On constate dans ce tableau que la catégorie d'agent d'exécution ne figure pas dans la liste de recrutement à SONATRACH. Cela peut s'expliquer par la nature des postes de travail dans cette entreprise, en effet, la plupart se trouvent au niveau des différents départements, alors on conclut que SONATRACH n'a pas beaucoup d'activités simples à exécuter, elle exige la qualification et la compétence dans le domaine. Il est à noter également que SONATRACH est en sous-traitance avec d'autres entreprises telles que la restauration où on peut trouver en grand nombre cette catégorie socioprofessionnelle.

- **Tableaux N° 05 : répartition de la population d'étude selon la date de recrutement.**

La date de recrutement	Fréquence	Pourcentage
du 1 janvier jusqu'au 30 juin 2014	5	45 %
1 juillet jusqu'au 31 décembre 2014	6	55 %
Total	11	100 %

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus, qui représentent la répartition de la période de recrutement à la SONATRACH, on observe que Cinq (05) de notre population d'étude ont été recrutés entre le 01 janvier au 30 juin 2014, tandis que six (06) de nos enquêtés ont été recrutés entre le 01 juillet au 31 décembre 2014.

➤ **Tableaux N° 06 : répartition de la population d'étude selon leurs niveaux d'instruction.**

Niveau D'instruction	Fréquence	%
Universitaire	09	82 %
Secondaire	02	18 %
Total	11	100 %

D'après ce tableau, on remarque que la majorité de notre population d'étude a un niveau d'instruction universitaire avec une fréquence de neuf (09), puis le niveau secondaire avec une fréquence de deux (02).

De là, on comprend bien que la SONATRACH ne recrute pratiquement que des diplômés des universités ou des centres de formation professionnelle qualifiés, et ce, à cause de la complexité des tâches et des moyens technologiques utilisés.

➤ **Tableaux N° 07 : répartition des réponses selon le lieu d'habitation des enquêtés :**

Lieu de résidence	Fréquence	pourcentage
Ville	10	91 %
Compagne	01	09 %
Total	11	100 %

On constate que la majorité de nos enquêtés habitent en ville (Bejaia) avec une fréquence de (10), et ceux issus de la compagne avec une fréquence de un (01).

À partir de ces résultats, on peut dire que le choix majoritaire des salariés de vivre en ville est dû à leur rapprochement du lieu de travail, d'autant plus que vivre en ville contient beaucoup d'avantages comme le transport qui leurs permet d'arriver à l'heure à leur lieu de travail.

2. Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse ?

L'intégration socioprofessionnelle des nouveaux salariés au sein de l'entreprise se passe par l'acquisition d'une bonne formation.

➤ Tableaux N° 08 : subissions d'une formation depuis l'implantation de la nouvelle recrue

Subissions d'une formation	fréquence	Pourcentage
Subis une formation	4	36 %
N'avoir pas subi une formation	7	64 %
Total	11	100 %

D'après les résultats du tableau ci-dessus, on constate que quatre (04) de notre population d'étude avaient suivi et suivent toujours des formations assurées par l'entreprise.

Durant notre enquête, nous avons constaté que les nouvelles recrues accordent beaucoup d'importance aux formations dont ils bénéficient, car elles leur permettent d'évoluer professionnellement, de maîtriser leur travail, de grimper dans les échelons et de contribuer à l'évolution de l'entreprise.

Autrement dit et comme l'affirme Annick saint sauver « la formation est un investissement indispensable au développement de l'entreprise et des individus qui la composent ».¹

On peut donc conclure que les formations suivies s'expliquent par la capacité, moyen de l'entreprise et les formations dont elle a besoin, aussi les formations dépendent des exigences des postes et de la complexité des tâches.

¹ Annick Saint-Sauveur et autres, « la fonction formation dans l'entreprise », Ed Garnier, Paris 1984, P52.

Donc le développement des compétences est l'objectif primordial de la politique de formation au sein de SONATRACH, pour la nouvelle recrue une bonne formation lui permet également de se familiariser avec son poste et ses collègues de travail.

➤ **Tableaux N° 09 : les types de formations que l'entreprise a offertes à la nouvelle recrue**

Type de formation	Fréquence	%
Perfectionnement	1	25 %
Apprentissage	3	75 %
Total	4	100 %

- Le total est par rapport aux nouvelles recrues qui ont bénéficié d'une formation.

On ce qui concerne les types de formations 03sur 04de nos enquêtés ont suivi des formations d'apprentissage, tandis que le dernier a suivi des formations de perfectionnement

Nous synthétisons de ces données, que les bénéficiers de la formation ont effectué des formations d'apprentissages et de perfectionnement à l'extérieur de l'entreprise, centre de formation à Oran et à Boumerdes afin d'enrichir et d'améliorer leurs connaissances et leurs savoirs par des connaissances théoriques et pratiques.

La formation d'apprentissage qui est dominante est la plus adoptée par la SONATRACH, elle est accordée aux nouvelles recrues pour développer leurs connaissances, leurs capacités et comportements liés directement à leurs domaines de travail, donc la maitrise des taches contribue à la réussite de l'intégration de la nouvelle recrue.

➤ **Tableaux N° 10 : la durée de cette formation**

Durée de la formation	fréquence	pourcentage
Une semaine	2	50 %
6 mois	2	50 %
Total	4	100 %

À partir des données indiquées dans le tableau ci-dessus, on constate que la durée de cette formation varie entre une semaine avec une fréquence de (2) et six (06) mois avec une fréquence de (02) également.

À partir de là, on peut dire que SONATRACH offre des formations à ses nouvelles recrues pour améliorer leurs niveaux de qualification et offre un temps nécessaire afin d'accomplir leurs besoins professionnels.

➤ Tableaux N° 11 : le déroulement de cette formation

déroulement de la formation	Fréquence	%
meilleures conditions	2	50 %
Manque de conditions de restauration, hébergement, et transport.	2	50 %
Total	4	100 %

En ce qui concerne l'opinion des nouvelles recrues sur les conditions dont la formation s'est déroulée, deux d'entre eux jugent que les conditions étaient favorables. Nous confirme l'**ingénieur de protection cathodique** « *c'est des formations qui se sont déroulées dans de meilleures conditions (hébergement, encadrement, restauration, transport....)* ». Pour le **tuyauteur soudeur**, « *la formation s'est déroulée à Oran, l'hébergement et la restauration étaient bien, rien ne nous manquait* ». En contrepartie, deux de nos enquêtés jugent que les conditions ne sont pas favorables, nous explique un des enquêtés « *j'ai trouvé des difficultés au niveau de l'hébergement, la qualité de l'hôtel est moyenne, la formation est intéressante, mais j'aurai aimé qu'elle se déroule ici au niveau de la SONATRACH de Bejaia* ». Un **agent de maîtrise** ajoute : « *les conditions étaient favorables (pédagogique), mais en ce qui concerne l'hébergement et la restauration, c'était moyen* ».

De là, on déduit que les conditions dont la formation s'est déroulée ont un impact sur le résultat de la formation.

➤ **Tableaux N° 12 : l'amélioration de capacité ou de compétence de la nouvelle recrue par la formation.**

L'amélioration de capacité et de compétence par la formation	fréquence	Pourcentage
Acquisition de nouvelles connaissances	3	75
Actualisation des connaissances	1	25
Total	4	100

Les informations de ce tableau manifestent que la majorité des nouvelles recrues jugent que les formations suivies leur ont permis d'acquérir de nouvelles connaissances avec une fréquence de trois sur quatre (03/04) tandis que le dernier juge que les formations lui ont permis d'actualiser ses connaissances.

Suite à ces résultats, on constate que la majorité témoigne sur la nécessité de la formation dans l'acquisition de nouvelles connaissances et sur son appui dans la phase d'intégration, dont la formation constitue un ensemble de moyens, méthodes et de supports planifiés à l'aide desquels les nouvelles recrues sont incitées à améliorer leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes et leurs compétences nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qui leur sont personnels, pour s'adapter à leurs environnements et accomplir leurs tâches actuelles et futures.

De là, on déduit que le développement des compétences par la formation permet à la nouvelle recrue d'améliorer sa performance, de développer ses capacités professionnelles, son expertise et par conséquent

l'estime de soi ainsi que l'estime des autres. Ainsi, développer les compétences du personnel est positif à la fois pour l'organisation (amélioration de la compétence et de la performance du personnel) et pour les nouvelles recrues (satisfaction des besoins, d'estime de soi de la théorie de Maslow). Ce qui améliore leurs sentiments d'appartenance, ces formation proposée aux nouvelles recrues leur prouvent que l'entreprise se souci de leurs intégrations et de leurs avensirs au sein de son organisme et à leurs développements personnel et professionnel, leurs offrent un milieu de travail stimulant, dans lequel ils peuvent mettre leurs connaissances à jour afin de poursuivre leurs progressions, ce qui facilite leurs intégrations et améliores leurs sentiments d'appartenance, leurs motivations et surtout leur fidélité à l'entreprise.

De plus, le plus important pour notre recherche, l'acquisition de la compétence permet à la nouvelle recrue de détecter les mécanismes et les repères qui vont lui faciliter l'intégration à son poste de travail, l'adhésion à son groupe de travail, de mener à bien les tâches confiées et de prendre position au sein de l'entreprise.

- **Tableaux N° 13 : l'avis de la nouvelle recrue sur le sentiment de l'employeur concernant la formation suivie.**

L'avis du nouveau salarié sur le sentiment de son employeur envers sa formation	Fréquence	pourcentage
Mon employeur s'occupe de ma formation	4	100 %
Mon employeur ne s'occupe pas de ma formation	0	0 %
Total	4	100

D'après le tableau ci-dessus, on constate que l'employeur s'occupe convenablement des formations de ses nouvelles recrues, mon employeur s'occupe de ma formation avec une fréquence de quatre sur quatre (04/04).

« Bien sûr, y a un suivi, ils m'ont questionné sur la qualité de la formation, la prise en charge... »

« *Oui, pour l'instant, j'ai le sentiment que mon employeur s'est bien occupé de mes formations, nous avons rédigé des rapports détaillés de chacune* » nous dit **l'ingénieur de protection cathodique**.

Pour le **tuyauteur soudeur** « *oui, l'employeur s'intéresse vraiment à cette formation, ils m'ont interrogé, questionné, on a également fait des rapports de chacune des formations suivies* ».

Cela montre l'importance que l'entreprise accorde aux formations proposées.

En effet, le soutien moral du chef pour la nouvelle recrue est considéré comme une ressource importante qui favorise le comportement d'adhésion, le bien-être, l'engagement organisationnel de la nouvelle recrue.

On peut donc interpréter cela comme une sorte de préoccupation, de bienveillance pour la nouvelle recrue et sur la nécessité de la formation pour le développement de ses compétences ce qui va influencer positivement sur son intégration.

➤ **Tableaux N° 14 : Satisfaction de la nouvelle recrue par rapport au poste actuel**

Satisfaction du poste actuel	Fréquence	pourcentage
Satisfait de mon poste	8	73 %
Moyennement satisfait	2	18 %
Non satisfait de mon poste	1	9 %
Total	11	100 %

La majorité de nos enquêtés sont satisfait par rapport au poste qu'ils occupent, à l'exception d'un **agent d'exploitation** qui nous confie « *au départ je n'étais pas satisfait, je m'attendais à autre chose, je n'arrive pas à mettre en pratique mes connaissances acquises....* »

Pour l'**ingénieur des travaux** « *oui, je suis très satisfait par rapport à mon poste, il répond à mes connaissances et à mes capacités* »

Pour l'**ingénieur instrumental** « *oui, c'est ce que j'ai voulu avant de candidater, ça correspond à ma formation initiale* ».

En effet, la satisfaction au travail repose sur le rapport existant entre la situation de travail actuelle d'un employé et la situation idéale qu'il recherche. Ainsi, une personne sera satisfaite au travail si sa situation au travail, tel qu'elle la perçoit, répond à ses aspirations.

Pour conclure, on peut donc relier cette satisfaction à la formation initiale qui est en relation directe avec le poste occupé actuellement et aux nouvelles conditions du travail qui éliminent peu à peu les travaux les plus pénibles, et les plus répétitifs.

➤ **Tableaux N° 15 : Satisfaction de la nouvelle recrue par rapport au travail fourni.**

Satisfaction du travail fourni	Fréquence	pourcentage
Satisfait par rapport au travail fourni	8	73 %
Non Satisfait par rapport au travail fourni	3	27 %
Total	11	100 %

D'après les résultats récoltés on constate que tous les enquêtés sont satisfait du travail fournit à l'exception de trois (03) qui jugent que le travail fournit ne nécessite pas beaucoup d'effort et de compétence.

En effet, nos enquêtés mettent l'accent sur la tâche, le délai de réalisation de la tâche, la charge du travail...

« *Je fais de mon mieux, je réalise mon travail à temps, cela rentre dans la conscience professionnelle, je dois respecter les taches qu'on me donne* » nous dit **le technicien télécom**.

« *Oui, je réalise mon travail correctement, dans les délais, je le fais convenablement* » dit **l'ingénieur de protection cathodique**.

Quant à **l'agent de l'exploitation** « *pas vraiment, je fais des choses qui ne nécessite pas des compétences, des connaissances acquises* ». Pour **l'ingénieur instrumental** « *un peu, je peux donner plus, tout dépend de la charge du travail* »

La nouvelle recrue qui se joint à l'entreprise alors qu'elle est animée du désir de travailler et qu'elle est portée par un sentiment de bien-être sera davantage disposée à se conformer aux directives et à fournir les efforts nécessaires afin de bien accomplir sa tâche.

Pour Lawler et Porter, c'est le rendement qui produit la satisfaction, selon eux, le niveau de rendement atteint par l'individu pourra causer la satisfaction s'il perçoit que les récompenses reçues lui seront équitables. Les récompenses peuvent être intrinsèques telles que le plaisir d'accomplir son travail et le succès, ou extrinsèques tels qu'augmentation de salaire et promotion. En effet, un individu qui est satisfait de son rendement au travail aura tendance à maintenir le même niveau de rendement.

➤ **Tableaux N° 16 : Votre poste de travail correspond-il à vos compétences et vos envies ?**

Correspondance du poste aux envies et compétence du nouveau salarié	Fréquence	Pourcentage
Correspond à mes envies, rendement, grade.	6	55 %
Corresponds à ma formation initiale	1	9 %
Demande toujours plus	1	9 %
C'est mon choix	1	9 %
Ne corresponds pas vraiment	2	18 %
Total	11	100 %

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus, qui représentent l'avis des nouvelles recrues sur la correspondance de poste à leurs compétences et envies, on remarque que nos enquêtés avec une fréquence de six (6) jugent le poste occupé correspond à leurs envies, rendements, grades, tandis que deux (02) jugent que le poste ne correspond pas vraiment à leurs compétences et envies (témoignage.....).

Pour l'**ingénieur d'instrumental** le poste occupé est relié à la formation initiale (universitaire), nous dit « *ce poste correspond à ma discipline* ».

Pour le **tuyauteur soudeur** « *oui, c'est moi qui ai choisi ce poste, puisqu'il m'arrange, j'ai déjà une expérience* ».

En effet, maîtriser les tâches confiées et les cadences de son poste de travail est considéré comme un gage de confiance et d'assurance qui aide la nouvelle recrue de prendre des raccourcis dans l'appréhensions de son poste de travail. Ce qui lui permet de prendre place au sein de son groupe et de se positionner.

➤ **Tableaux N° 17 : la durée de la période d'essai de la nouvelle recrue**

la durée de la période d'essai	fréquence	pourcentage
4 mois	4	36 %
6mois	6	55 %
2mois	1	9 %
Total	11	100 %

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus, qui représentent la durée de la période d'essai, on remarque que tous les enquêtés ont passé une période d'essai, cette période varie entre 02 mois, 04 mois et 06 mois.

Ces données montrent que la SONATRACH s'intéresse à cette Procédure et lui donne une grande importance, cette période dépend de la nature et la complexité de la tâche. Surtout les taches d'ordre technique qui oblige un apprentissage rigoureux.

En effet, la période d'essai est primordiale où la nouvelle recrue doit montrer ses compétences et son savoir-faire. Sur le plan social, elle permet à la nouvelle recrue de découvrir les gens avec lesquelles il va travailler, les liens hiérarchiques, ainsi que sa fonction au sein de l'entreprise et enfin une intégration à la culture de l'entreprise.

- **Tableaux N° 18 : les difficultés que la nouvelle recrue a trouvées pendant la période d'essai.**

Difficulté dans la période d'essai	Fréquence	pourcentage
Pas de difficultés	8	73 %
Manques de moyens (outils de travail et aménagement du bureau)	2	9 %
Un travail trop chargé	1	18 %
Total	11	100 %

La majorité de nos enquêtés ont déclaré n'avoir rencontré aucun problème pendant la période d'essai.

Deux des enquêtés ont mis l'accent sur le manque de moyens quant au dernier, il a trouvé des difficultés au niveau de la charge de travail.

La charge au travail dans ce cas-là, peut signifier que la nouvelle recrue n'a pas pris beaucoup de temps pour intégrer et maîtriser son poste de travail. Et cela peut s'expliquer par la confiance que l'entreprise lui a accordée. Dans le cas contraire, la charge peut signifier occupation d'un poste de travail vide, ce qui peut être néfaste dans la phase de l'intégration de la nouvelle recrue notamment le côté social (relation interpersonnelle).

Il faut admettre aussi que le manque de moyens peut affecter l'intégration de la nouvelle recrue notamment ce qui révèle des tâches de travail à accomplir, ce manque peut donc nuire à sa période d'essai.

Par ailleurs, la période d'essai reste une étape cruciale pour les deux parties, nouvelle recrue et employeur dont un travail en amont s'impose pour le responsable afin de réunir de bonnes conditions de travail pour la nouvelle

recrue. De plus, il faut laisser une période d'adaptation à cette dernière pour donner le meilleur d'elle-même et s'imposer par son savoir-faire et son savoir-être.

Pour finir, on peut dire que SONATRACH a mis tous les moyens nécessaires pour mettre à l'aise les nouvelles recrues pour faire leur travail convenablement et donner le meilleur d'eux même.

3. Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse

Les conditions de travail offert par l'entreprise à ses nouveaux salariés assurent une bonne adéquation entre le poste de travail et la personne recherchée.

➤ **Tableaux N° 19 : Témoignage des enquêtés sur l'accueil à SONATRACH.**

l'accueil à SONATRACH	Fréquence	pourcentage
Bon accueil	9	82 %
Un accueil chaleureux	1	9 %
Un accueil formidable	1	9 %
Total	11	100 %

On observe d'après le tableau ci-dessus que la majorité de nos enquêtés ont eu un bon accueil avec une fréquence de neuf (09), les (02) deux autres restants ont dit sur l'accueil qu'il était chaleureux et formidable avec une fréquence de 01 chacun.

La totalité de nos enquêtés partagent le même avis et témoignent sur la qualité de l'accueil en mettant l'accent sur la facilité que les responsables et les collègues de travail les ont réservés, témoigne un de nos enquêté « *l'accueil était chaleureux, ils nous ont mis à l'aise, ils sont à notre disposition en cas de besoin...* ».

Il est évident que, s'intégrer dans un nouveau milieu de travail est palpitant, mais ça peut aussi susciter beaucoup d'incertitudes, surtout lorsque l'accueil n'est pas planifié. Qu'est-ce qu'on attend de la nouvelle recrue ? Comment devrait-elle réagir devant une situation dangereuse ? Voilà autant d'appréhensions qu'un bon accueil peut calmer. La nouvelle recrue souhaite démontrer à son nouvel employeur qu'il a fait le bon choix en l'engageant. Si

l'accueil est réussi, la nouvelle recrue prendra moins de temps à chercher et à se demander ce qu'on attend de lui, ce qui contribuera à augmenter sa productivité et à confirmer ses compétences. De plus, la nouvelle recrue qui connaît bien ses tâches et son environnement de travail gagne en efficacité. Il prend moins de temps pour tâtonner et demander, de sorte qu'il peut se concentrer totalement sur son travail. Or qui dit concentration dit aussi sécurité. De là, on peut déduire qu'un bon accueil mène généralement à une intégration réussie.

Sur cela, on peut conclure que SONATRACH donne de l'importance à l'accueil de ses nouvelles recrues, et ce, à travers les visites, les formations, et la présentation de la structure y compris ses salariés surtout, pour créer un environnement favorable pour que la nouvelle recrue débute une véritable histoire avec l'entreprise

➤ **Tableaux N° 20 : L'adaptation des nouvelles recrues au sein de l'entreprise.**

L'adaptation des nouvelles recrues	fréquence	Pourcentage
L'expérience professionnelle	3	27,27 %
Contact avec le chef et les collègues	4	36,36 %
Training et présentation de l'entreprise	2	18,18 %
Moins de charges de travail	2	18,18 %
TOTAL	11	100 %

D'après ce tableau, on remarque que la plupart des enquêtés affichent une fréquence de quatre (04), trouvent que l'entreprise SONATRACH les a facilités l'adaptation et ce, à l'aide des contacts avec les chefs et les collègues de travail. Un autre indicateur intervient également qui est l'expérience professionnelle que trois (3) de nos enquêtés ont eu, ce qui explique l'adaptation facile. Nous dit un **ingénieur de travaux** « *y a aucun problème ! Je me suis adapté à ce poste très facilement, puisque j'ai déjà travaillé dans d'autres entreprises, donc c'était facile pour moi* ».

Une fréquence de deux (02) trouve que les Trainings et présentations de l'entreprise les a beaucoup aidés à s'intégrer facilement. Enfin le manque de la charge de travail les a aidés dans la phase de leur intégration avec une fréquence de deux (02).

Se limiter à la présentation de l'entreprise sans être accompagné n'est pas forcément très porteur.

Moins de charges au travail permettent de faciliter les tâches de la nouvelle recrue et surtout de les bien maîtriser, sur le plan social, elle donne à la nouvelle recrue l'initiative de créer des conversations ainsi de prendre moins de temps à connaître ses collègues du travail.

La communication est garante d'une bonne ambiance et évite bien des écueils, côtoyer les collègues du travail permet à la nouvelle recrue de se sentir plus à l'aise chaque fois qu'il franchirait le seuil de l'entreprise.

Comme il a été expliqué dans les précédents tableaux, la phase de l'entrée dans l'entreprise est la plus importante, car c'est le moment où la nouvelle recrue est censée maîtriser les éléments qui lui permettent de bien s'intégrer. Mais c'est aussi le moment où la nouvelle recrue doit chercher à s'adapter à son poste de travail et au rythme de vie du groupe de travail. On peut donc dire cette phase est crucial pour l'avenir de la nouvelle recrue dans cette entreprise.

➤ **Tableaux N° 21 : Vaillance a la qualité d'accueil de la nouvelle recrue.**

Qualité d'accueil	Fréquence	pourcentage
Suivi et accompagnement	5	45 %
Orientation et renseignement	6	55 %
TOTAL	11	100 %

Dans ce tableau, on remarque que nos enquêtés trouvent que le suivi et l'accompagnement facilitent leur accueil et la maîtrise de leur travail. Avec une fréquence de (05). Ensuite une fréquence de six (06), trouvent que l'orientation et renseignement les a aidés à réaliser leurs tâches convenablement.

En effet, le suivi et l'accompagnement de la nouvelle recrue et son orientation et renseignement constituent des éléments importants dont l'entreprise doit tenir compte. Notamment à travers les rencontres régulières et faire le point sur son évolution afin qu'elle ne se sente pas négligée.

➤ **Tableaux N° 22 : Description du premier jour d'arriver de la nouvelle recrue.**

Description du premier jour.	fréquence	pourcentage
Présentation de l'entreprise	7	64 %
Formalités administratives (contrat, document personnel...)	4	36 %
Total	11	100 %

Dans ce tableau, on constate que la plupart de nos enquêtés ont décrit leur premier jour dans l'entreprise comme jour de présentation à travers les visites des différentes structures de l'entreprise avec une fréquence de sept (07) par contre (04) personnes l'ont passé à remplir leur dossier administratif.

On n'a pas deux fois l'occasion de faire une bonne première impression. C'est d'autant plus vrai et donc crucial quand il s'agit d'aider une nouvelle recrue à s'adapter à son poste et service.

En effet, attirer, mobiliser et fidéliser ses nouvelles recrues, commence dès le premier jour. Pour réussir cette opération de séduction, il est fortement conseillé d'avoir recours à un programme d'accueil et d'intégration des employés. Parmi ce programme, accueillir et informer la nouvelle recrue, à son arrivée, la nouvelle recrue doit se sentir importante et attendue. Pour ce faire, il est préférable que le gestionnaire responsable soit présent. Lors de la première journée de travail, des formalités administratives à compléter (Contrat d'embauche...) exposer les détails liés au poste (Objectifs de l'emploi, description du poste et rôle dans l'organisation)

➤ **Tableaux N° 23 : Durée de suivi de la nouvelle recrue dans la phase d'intégration.**

Durée de suivi	fréquence	pourcentage
Suivi à courte durée	3	27 %
Suivi à longue durée	8	73 %
Total	11	100 %

Le tableau nous indique que la majorité de nos enquêtés avec une fréquence de huit (08) ont été suivis à longue durée, jusqu'à présent même, tandis que les autres ont un suivi à courte durée avec une fréquence de trois (3).

On peut dire que le suivi varie selon le poste du travail, ses tâches et sa complexité.

Il est essentiel d'instituer un suivi dans la phase d'intégration de la nouvelle recrue grâce à la planification de rencontres régulières (hebdomadaire par exemple). Ce suivi a pour but de mesurer sa progression et évaluer les activités maîtrisées par le salarié ; identifier les difficultés qu'il rencontre et mettre en place des actions correctives (formations complémentaires...) ; connaître son intérêt pour l'emploi et l'entreprise ; recueillir ses remarques et ses suggestions concernant les améliorations possibles du poste.

De là, on peut donc déduire que le suivi est primordial pour l'entreprise et pour la nouvelle recrue, ce suivi est décisif pour confirmer l'embauche.

- **Tableaux N° 24 : les moyens que l'entreprise a mis à la disposition de la nouvelle recrue.**

Les moyens mis disposition de la nouvelle recrue.	Fréquence	Pourcentage
Tout équipement nécessaire de travail	9	82 %
Manque de certains équipements de travail	2	18 %
Total	11	100 %

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus sur les moyens qui sont mis à la disposition des nouvelles recrues, on remarque que neuf sur onze (09/11) de nos enquêtés ont eu le matériel et l'équipement nécessaire à l'exception de 2 qui n'ont pas trouvé de micro-ordinateur. Ils travaillent avec leur pc portable et l'abonnement internet avec leur frais, en plus leurs taches s'effectuent sur le pc avec des logiciels spécifiques à SONATRACH donc à chaque fois ou presque quotidiennement ils doivent se déplacer vers leurs collègues pour travailler sur leurs ordinateurs.

D'après les dires de nos deux enquêtés, SONATRACH ne donne accès à internet que sur ses propres ordinateurs, par peur de piratage, menaces extérieurs.

Cela montre que SONATRACH veille à ce que ses nouvelles recrues aient les outils nécessaires par exemple : aménagement des bureaux, matériels, afin de mener à bien leur mission au sein de cette entreprise.

De là on peut dire que les conditions du travail que l'entreprise mit à la dispositions de la nouvelle recrue influent sur son rendement, mais surtout sur son intégration et son devenir dans l'entreprise.

➤ **Tableaux N° 25 : la relation de la nouvelle recrue avec les membres de son groupe de travail.**

Relation du nouveau salarié avec son groupe de travail	Fréquence	Pourcentage
On se connaît, on se respect, on se comprend on est solide entre nous.	6	55
On a fait les études ensemble	2	9
La relation est excellente	1	9
On a u esprit d'équipe et complémentarité	1	9
Non, à l'exception d'une personne	1	9
Total	11	100

D'après les tableaux ci-dessus on remarque que la plupart de nos enquêtés ont de bonnes relations avec les membres de leurs groupes, six sur onze (6/11) se connaissent, se respectent, et se comprennent. « *Mon principe quand on travaille en équipe, c'est d'essayer de m'entendre avec tout le monde, respecter le règlement et mes collègues, car je passe la majorité de la journée au travail* ». Nous explique le **technicien télécom**.

« *Très bonnes relations, on s'entend très bien, il y a du respect on est solide ente nous* » nous dit **technicien cathodique**.

Pour deux de nos enquêtés la bonne relation ne date pas d'aujourd'hui puisqu'ils ont fait le lycée ensemble « *très bonne relation, on a fait le lycée ensemble* »

Pour un cadre de la protection des ouvrages juge sa relation excellente avec les membres de groupe. « Ma relation avec le groupe est excellente, tout est bien... »

Le dernier restant n'est pas satisfait de sa relation avec ses collègues de travail. Nous explique-t-il « *non, pour l'aide c'est bien, il y a juste une personne qui est bien avec moi, le reste on ne parle pas vraiment entre nous. Y a pas une complémentarité* ». Selon les dires de notre enquêté on peut conclure que dans le cadre professionnel ça se passe bien, tandis que dans le côté de relation sociale il y a un manque d'intégration cela, peut être expliqué par le type de personnalité de notre enquêté « introverti », comme ça peut être du a un rejet du groupe, conflit ou autre chose.

En effet, ce qu'on a observé et ce qui a attiré notre attention, c'est que le jour de l'entretien notre enquêté est resté seule dans l'une des salles de l'atelier contrairement au reste du groupe qui s'est regroupé dans l'autre salle.

Par ailleurs, pour s'épanouir dans sa vie professionnelle, il ne suffit pas d'avoir de solides compétences, il faut aussi savoir s'intégrer dans une équipe et connaître la culture de l'entreprise. La première impression que la nouvelle recrue donnera sera donc capitale.

En outre, c'est l'importance de se comporter (savoir-être) qui détermine la nature de la relation que va entretenir la nouvelle recrue avec ses collègues de travail, son impact positif sur son intégration ainsi la personne intégrée est la personne qui s'implique dans la relation avec les membres de son groupe.

➤ **Tableaux N° 26 : l'intégration de la nouvelle recrue dans son groupe de travail.**

Intégration dans le groupe de travail	Fréquence	%
Bien intégré	4	31
Pas bien intégré	2	15
Avec le temps	1	8
Complicité et complémentarité	3	23
Satisfait, peut y avoir des conflits	1	8
Savoir géré, le personnel est bien, expérience	1	8
Comme c'est dans ma famille	1	8
Total	13	100

- Les résultats obtenus dans ce tableau sont répartis non pas par rapport au nombre de l'échantillon, mais par rapport au nombre de réponses.

D'après le tableau, on constate que quatre sur onze (04/11) se sentent bien intégré contrairement à deux (02) de nos enquêtés qui ne se sentaient pas intégré, trois (03) ont mis l'accent sur la complicité et la complémentarité, les autres interprètent le sentiment d'intégration par : avec le temps, satisfait, peut y avoir des conflits, savoir gérer, le personnel est bien, expérience, comme c'est dans ma famille, une fréquence (01) chacune.

Si, dans certaines entreprises, les salariés ont l'habitude d'aller vers la nouvelle recrue pour le mettre à l'aise, dans d'autres, ce sera à la nouvelle recrue de faire le premier pas, prendre son courage à deux mains et se lancer dès son

arrivée. Au bout de six mois, il est un peu tard pour aller demander son prénom à la fille qui travaille dans le bureau d'à côté...

L'écoute est une part très importante de cette intégration. La nouvelle recrue devait installer un sentiment de confiance afin d'être à l'aise avec ses collègues. Par la suite, il pourrait montrer plus sa personnalité, mais au début, il devait essayer de rester sur la même longueur d'onde que les autres.

Cela va lui permettre de faire comprendre à ses collègues qu'il les respecte et d'être progressivement intégré dans le groupe, et de créer des liens plus facilement.

➤ **Tableaux N° 27 : la relation de la nouvelle recrue avec son supérieur.**

Relation avec le supérieur	Fréquence	Pourcentage
Bonne relation	11	100
Mauvaise relation	0	0
Total	11	100

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus, qui représentent la relation de la nouvelle recrue avec son supérieur, on remarque que la quasi-totalité qualifiée la relation avec leurs supérieurs de bonne relation.

En effet, nouer une bonne relation avec le chef permet de faciliter l'intégration et d'adaptation de la nouvelle recrue, ce qui pourrait influencer positivement d'une part dans l'accomplissement des tâches exigées par le poste du travail ainsi que sur le rendement et la responsabilité de cette dernière.

➤ **Tableaux N° 28 : les changements au niveau des conditions de travail.**

Changement des conditions de travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	7	64 %
Non	4	36 %
Total	11	100 %

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus, qui représentent les changements au niveau des conditions de travail, sept (07) de nos enquêtés souhaitent des changements au niveau des conditions de travail. « Oui, un micro, des sortis vers des stations, voir des machines, intervenir, pratiquer, les formations... » Nous dit **l'ingénieur des instruments**.

Pour **l'infirmière** elle souhaite avoir le médicament à temps nous dit-elle « oui, du côté médicaments, ils n'arrivent pas à temps, mais pour les autres choses tout va bien ».

La majorité de nos enquêtés souhaitent des changements au niveau des immobiliers et outillages de travail, à savoir, les chaises, bureaux, ordinateurs....

Pour les quatre (04) restants trouvent que rien ne leurs manquait pour le moment, ils sont satisfaits des conditions dans lesquels ils travaillent.

En outre, les conditions du travail sont une notion plus large, elle recouvre l'ensemble des ressources disponibles (organisation du travail, flexibilité des horaires, rapports entre collègues ou avec les supérieurs hiérarchiques, espacement des bureaux ou des ateliers, espaces de communication, etc.) qui permettent à l'individu d'effectuer un travail de qualité dans un environnement où il se sent bien et où il souhaite s'impliquer dans ce qu'il fait. Améliorer les conditions du travail apparaît donc comme un moyen de développer le potentiel d'actions individuelles et collectives des employés.

Enfin, développer les conditions de travail, c'est déjà stimuler l'engagement des nouvelles recrues, ce qui se traduit par une bonne intégration et implication de ces derniers en stimulant l'attractivité de l'entreprise.

➤ **Tableaux N° 29 : avis de la nouvelle recrue sur le climat du travail au sein de l'entreprise SONATRACH.**

Le climat de travail	Fréquence	Pourcentage
Favorable	11	100 %
Non favorable	0	0 %
Total	11	100 %

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus sur l'avis de la nouvelle recrue sur le climat du travail, on remarque que tous les enquêtés jugent que le climat à SONATRACH est favorable.

La plupart des salariés se sentent à l'aise grâce au système instauré par SONATRACH qui offre aux travailleurs tous les moyens et besoins nécessaires (matériels et immatériels) afin de mettre ses salariés dans de meilleures conditions.

En effet, le fait d'offrir de bonnes conditions de vie au travail et de réussir l'intégration d'un nouveau salarié est la clé de la fidélisation du personnel et le meilleur moyen de lutter contre les difficultés de recrutement.

Enfin, L'intégration de la nouvelle recrue est étroitement liée à l'environnement dans lequel les salariés évoluent au quotidien. La nouvelle recrue devra donc être attentive à « l'ambiance » de son service en apprenant à connaître chaque salarié, et de créer des liens plus facilement.

Synthèse

Notre enquête qui s'est déroulée au sein du siège de la SONATRACH, nous a permis de cumuler un ensemble de données qui vont nous aider dans la vérification de nos hypothèses.

La discussion des résultats de la première hypothèse

La première hypothèse se confirme par le fait que la formation acquise permet de garantir une bonne adéquation entre le poste de travail et la personne recrutée et assure une bonne intégration.

À partir des tableaux N° 08, N° 12, ces derniers certifient l'importance de la formation dans la phase d'intégration de la nouvelle recrue.

Pour les candidats qui n'ont pas l'occasion de suivre une formation cela est peut être dû à l'expérience professionnelle, les exigences du poste de travail qui ne nécessite pas des compétences avancées, quelques-uns de nos enquêtés sont diplômés de l'institut du SONATRACH à Boumerdes. D'après la conversation, le contact avec le chargé des ressources humaines à SONATRACH, auparavant cette entreprise assurait une formation d'induction obligatoire pour chaque nouvelle recrue, ce que les nouvelles recrues actuelles non pas bénéficiées.

En effet, la formation acquise permet à la nouvelle recrue de produire de la compétence et facilite son adaptation aux exigences du poste et l'évolution de l'emploi.

La formation constitue un moyen d'intégration des nouvelles recrues, le premier devoir de la direction en la matière consiste à former les nouvelles recrues à s'intégrer facilement, les motiver, et les fidéliser.

Par ailleurs, l'entreprise est appelée à prendre au sérieux cet élément pour garantir une bonne intégration sur le plan économique, psychologique et social.

- **La discussion des résultats de la deuxième hypothèse**

En fonction de résultats collectés, on est arrivé à confirmer notre hypothèse sur les conditions de travail assuré par l'entreprise qui facilitent la maîtrise des règles de fonctionnement dans le travail pour le personnel nouvellement recruté.

D'après l'analyse des tableaux N° 22, N° 23, N° 27, on a pu constater que ses derniers répondent parfaitement à notre deuxième hypothèse. On peut signaler, aussi le tableau N° 35 qui affirme, notre hypothèse en traitant la question du climat du travail au sein de l'entreprise SONATRACH.

L'entreprise intègre plusieurs moyens dans le but d'assurer le déroulement de la phase d'intégration et l'adaptation de la nouvelle recrue au niveau de l'entreprise, département et enfin à son poste du travail.

L'amélioration des conditions de travail permet d'assurer l'accroissement de la compétitivité : un accord gagnant-gagnant pour tous les acteurs de l'entreprise

Par ailleurs, les conditions de travail sont un facteur primordial parmi d'autres, mais qui ne fonctionne pas isolement, car il est lié à d'autres facteurs tels que la communication au travail, d'où une conclusion se présente comme suite : les conditions de travail sont un facteur sensible qu'il faut prendre au sérieux sans le désassocier des autres facteurs fondamentaux afin d'assurer une bonne intégration.

Conclusion

Générale

Conclusion générale :

Cette modeste recherche nous a permis d'étudier l'impact du climat de travail sur l'intégration socioprofessionnelle. Ainsi, l'intégration socioprofessionnelle associée à l'entrée dans l'organisation comme une étape qui doit être gérée à la fois par l'organisation et la nouvelle recrue. Sa bonne gestion lui assure des économies en matière de frais de recrutement et constitue un bon départ pour la motivation et la fidélisation des nouvelles recrues.

De plus, avec l'aide des personnes expérimentées qui travaillent au sein de l'entreprise, les nouvelles recrues pourront prendre la relève après les départs massifs des seniors. Cependant, cela nécessite des efforts de gestion de l'intégration qui passe par la prise en compte du rôle de l'individu dans l'organisation et des pratiques organisationnelles de l'intégration qui favorisent mieux cette intégration.

Toutefois, l'objectif de la recherche était d'identifier les effets que peuvent avoir les formations et les conditions de travail sur l'intégration socioprofessionnelle de la nouvelle recrue.

En effet, on peut confirmer que les salariés sont bien intégrés aux différents modes d'organisation du travail tels que les normes et la maîtrise des tâches du travail. Donc, on peut dire que la formation contient des avantages, tels que l'augmentation de la compétitivité et la performance des salariés, l'amélioration de l'adaptation au poste du travail et à l'environnement du travail.

La formation est un outil primordial dans la politique d'intégration de la nouvelle recrue, un moyen qui facilite les solutions, c'est-à-dire le recours à la formation peut ainsi constituer une partie de la réponse aux problèmes de la non-adaptation des nouvelles recrues à leurs postes de travail.

Cependant, l'entreprise SONATRACH cherche toujours à améliorer les conditions de travail et faire la résolution au problème rencontré, ainsi la création d'un climat de coopération d'entente, le respect entre les salariés qui permet l'échange d'informations, et d'avoir un sentiment de satisfaction et d'appartenance.

Cependant, mis à part la nouvelle recrue et l'organisation, les acteurs de l'entreprise occupent une place importante dans le processus de l'intégration surtout quand il s'agit d'aider la recrue à connaître l'entreprise et de tisser des liens sociaux. Ce qu'on a pu constater lors de notre enquête c'est que ce ne sont pas toujours les tuteurs qui sont les personnes qui facilitent mieux l'intégration de l'individu. Les recrues vont généralement vers les personnes en qui elles ont confiance et à qui elles n'auront pas de compte à rendre. Le cas de **tuyauteur soudeur** qui renvoie la réussite de son intégration à un collègue de travail. De là, on peut dire que la nouvelle recrue développe rapidement des liens affectifs avec certains membres de l'organisation qui jouent le rôle de tuteur de façon officieuse.

Cependant, Les conditions de travail ont une influence sur la capacité de la nouvelle recrue à s'intégrer et ils favorisent les manœuvres de quête de relations sociales. Ils influencent également sur la qualité de l'intégration à condition que l'entreprise ne doit pas les désassocier des autres moyens où la recrue peut ne pas bénéficier de meilleure aide pour s'intégrer.

À la fin, on peut dire que les deux hypothèses voire, l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues au sein de l'entreprise se passe par l'acquisition d'une bonne formation et les conditions de travail offerts par l'entreprise à ces nouvelles recrues assurent une bonne adéquation entre le poste de travail et la personne recherchée sont validées.

Liste

Bibliographique

La liste bibliographique :

❖ **Liste des dictionnaires :**

1. BOISLAMDELLE, **Dictionnaire de gestion**, economica, 1998.
2. SUAVET, **Dictionnaire économique et social**, 11eme édition.

❖ **Listes des ouvrages méthodologiques :**

3. Angers Maurice, **Initiation à la méthodologie des sciences humaines et sociales**, éd casbah, Alger, 1997.
4. Angers Maurice, **Initiation à la pratique de la méthodologie des sciences sociales**, éd cenuic, Québec, 1986.
5. Grawitz Madeleine, **Méthode des sciences sociales**, éd Dalloz, paris, 2001.
6. Grawitz madeleine, **Initiation, à la pratique de la méthodologie des sciences humaines**, éd cenuic, Québec, 1986.
7. MADELEINE Grawitz, **Lexique des sciences sociales**, 7eme édition, Dalloz, Paris.

❖ **Listes des ouvrages théoriques :**

8. ABDELAZIZ Dali, **la gestion de ressources humaines en Algérie**, édition Vuibert, paris, 2006.
9. Ameleb et Autres, **Les systèmes d'innovation à l'ère de la globalisation**, édition economica, paris, 1997.
10. Annick Saint Sauver et autres, **la fonction formation dans l'entreprise**, Ed Garnier, Paris 1984.

11. BELANGER Renard, **La gestion des ressources humaines**, é d Vuibert, paris, 1998.
12. BENJAMIN C, **R.H. compétences dans une démarche qualité**, édition afnor, 2003, paris.
13. CADIN Loïc, et Autre, **La gestion des ressources humaines**, é d Dunod, Paris, 2004.
14. CHRISTIAN H, **Guide de management intégré**, édition atnor, Paris, 2004.
15. CIMON Dolant et autres, **gestion des ressource humain**, 4^{EME} Ed Vuibert, paris 1998, P88.
16. CITEAU Jean Pierre, GRH, **principes généraux**, 2eme édition, armand colin, Paris, 1997.
17. CITEAU j P, GRH : **Principes généraux et cas pratiques**, 4eme édition, Armand colin, Paris, 2002.
18. D'AMEIDA N, Libarer T, **La communication interne de l'entreprise**, 2eme édition, Dunod, Paris.
19. Deguy Michel, **Politique des ressources humaine dans l'entreprise**, Ed d'organisation, 1989.
20. JACQUES SOYER, **Fonction et formation**, 2é édition, Edition d'organisation, 1998,1999paris2002, p45.
21. Jardel.J.P , **Les Rites dans l'Entreprise**, éd Echos, Organisation, Paris, 2000.
22. JEAN François Souterrain Philipe, **organisation et gestion de l'entreprise**, copyright édition, Alger, 2007, p47.
23. Jean Marie Peretti, **Gestion des ressources humaines**, Ed.revue et actualisé, Paris, 1995.

24. JEAN Marie Peretti, **Gestion ressources humaines**, 11^{eme} édition, Paris, 2009.
25. Jean Michel plan, **La gestion des ressources humaines**, édition economica, Paris, 2003.
26. Jean pierre citeau, **Gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratiques**, 4^{eme} édition, 2002.
27. Jean Pierre Luc, **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, éd Afnor, Paris, 2008.
28. Loubert Del Bayle (jean louis), **Initiation aux méthodes des sciences sociales**, éd l'harmation, paris, 2000.
29. MOUTON, jean pierre, Chabad Jack, **La sécurité en entreprise**, édition dunod, Paris, 2003.
30. Peretti, J, M, **Gestion des Ressources Humaines** ,11^{eme} édition, paris.
31. Robert Mayer, Francine Ouellet, Marie-Christine-Saint-Jacques, Daniel Turcotte et Collaboration, **Méthode de recherche en intervention sociale**, édition Gaëtan Morin, 171boul de mortagne, Boucherville (Québec), canada, 2000.
32. SEKIOU LKHDAR avec collaboration de luise BLONDON, **gestion du personnel**, édition d'organisation, paris, 1986.
33. Sekion, Blondow, Fabi, Bayad, Peretti, Alis, Chevalier, **Gestion des ressources humaines**, 2^e édition, canada, 2001, p136.
34. VERONIQUE de Keyser, **Analyse des conditions de travail**, les éditions ESF, entreprise moderne d'édition, Paris, 1982.
35. YVON b, **Guide pratique pour la gestion des ressources humaines**, 2009.

❖ **Les revues :**

36.Benidiabe Allah, « **La réalisation de la fonction des entreprises algériennes** », colloque international, Alger, 2002.

37.Lacaze,D, **Vers une Meilleure Compréhension des Processus d'Intégration**,GRH,N°56,Avril,Mai,Juin2005,p;19,30.

Annexes

Les annexes :

Guide d'entretien :

Le sujet : l'impact organisationnel sur l'intégration socioprofessionnelle des nouveaux salariés.

Nous menons une étude sur l'intégration socioprofessionnelles des nouveaux salariés au sein de l'entreprise SONATRACH, nous vous serons reconnaissant de bien vouloir répondre à ces questions.

Nous vous remercions d'avance pour votre contribution à cette recherche.

1-Les données personnelles :

➤ Age :

➤ Le sexe : masculin Féminin

➤ Situation matrimoniale :

Marie (e) Célibataire (e) Divorcée(e)

➤ Catégorie socio professionnelles :

➤ Date de recrutement :

➤ niveaux d'instruction :

➤ lieu de résidence :

❖ **Données sur le rôle de la formation dans l'intégration socioprofessionnelles des nouveaux salariés :**

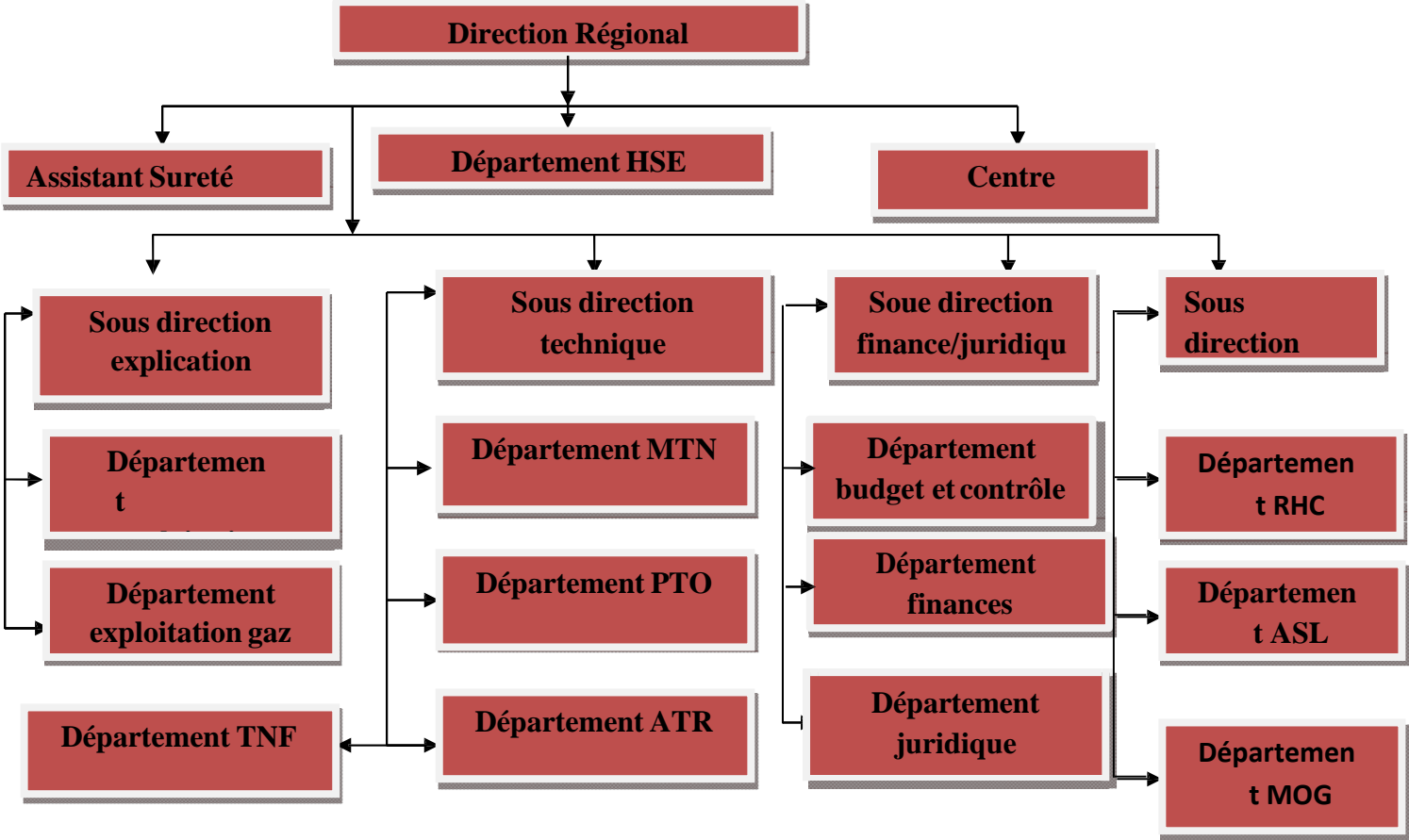
- avez vous déjà subit une formation depuis votre implantation dans ce poste ?
- Quel est la durée de cette formation ?
- Quels sont les types de formations que l'entreprise vos a offerts ?
- Comment c'est déroulé cette formation ?
- est ce que cette formation a contribué à l'amélioration de votre capacité ou votre compétence ?
- Avez-vous le sentiment que votre employeur s'occupe correctement de votre formation ? Expliquez ?
- êtes –vous satisfait de votre poste actuel ?
- Êtes-vous satisfait du travail que vous fournissez ?
- Votre poste de travail correspond t'il à vos compétences et vos envies ?
- Avez-vous passé une période d'essai ? Quel est sa durée ?
- Quels sont les difficultés que vous avez trouvées pendant cette période?

❖ **Données sur le rôle des conditions du travail dans l'intégration socioprofessionnelles des nouveaux salariés :**

- Quel sont les moyens qui sont mit a votre disposition ?
- Avez-vous de bonnes relations avec les membres de votre groupe de travail ?
- Sentez-vous intégrer dans votre groupe de travail ?
- Comment qualifiez-vous votre relation avec vos supérieurs ?

- Actuellement au sein de l'entreprise dans laquelle vous travaillez, diriez-vous que le climat du travail est favorable? Pourquoi ?
- Pensez-vous que le milieu professionnel puisse influencer votre travail ? Comment ?
- Que pouvez-vous dire sur l'accueil ?
 - Est-ce que on vous a facilité votre adaptation ? Expliquez comment ?
 - Est-ce qu'on veillé à la qualité de votre accueil ? De quelle manière?
 - Pouvez-vous décrire votre premier jour de votre arrivé ?
 - Combien de temps qu'on vous a suivi ?

Organigramme de la DRGB :

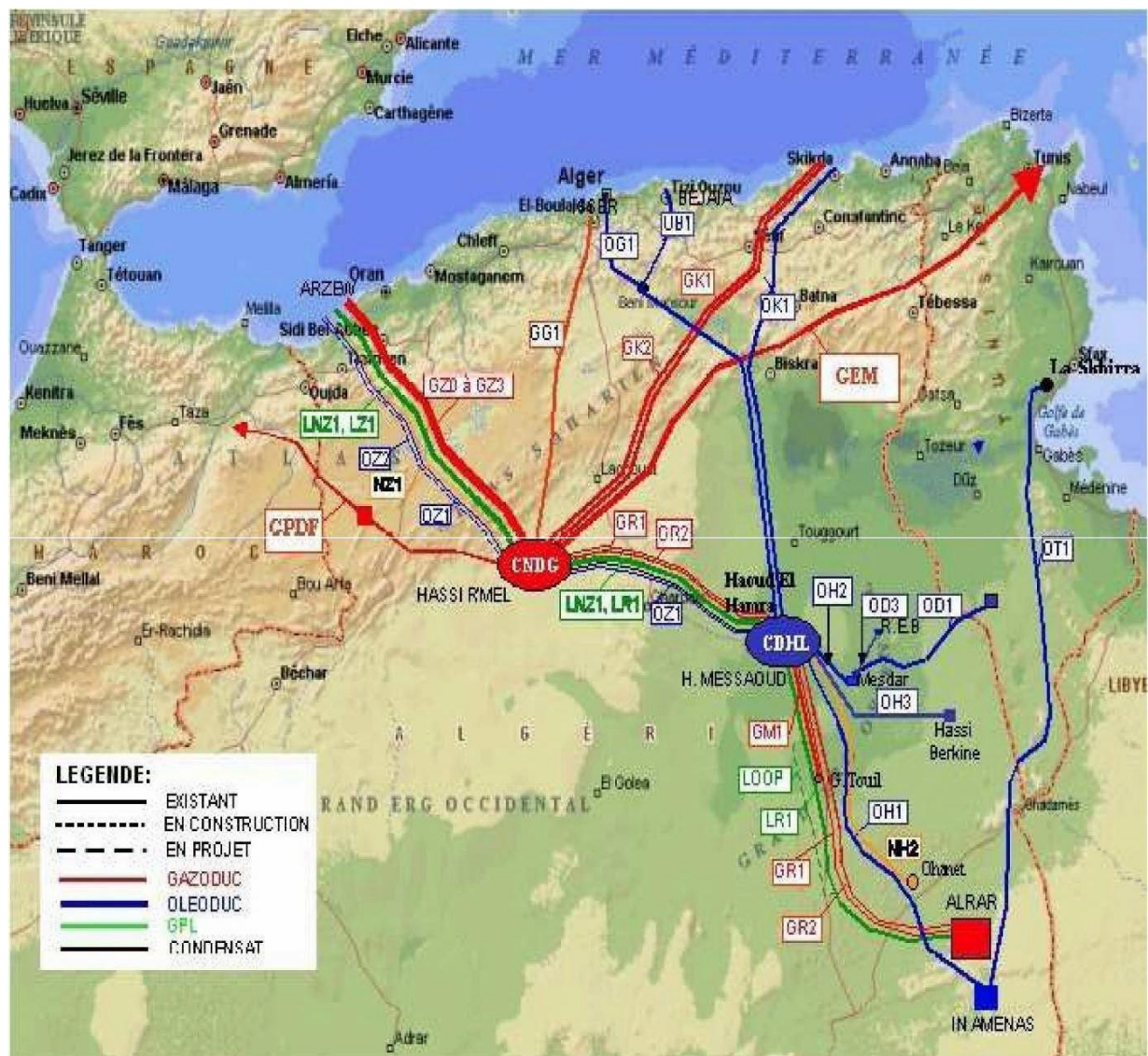


Source : DRGB/SONATRACH

Structure du département des ressources humaines et communication :



Figure 2 : l'organigramme de l'entreprise



Réseau canalisations principales