



**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 en sociologie
Option : Sociologie de l'organisation et du travail**

Sous le thème de :

**L'identité professionnelle et l'intégration
des employés au sein d'une entreprise
Cas de l'entreprise : BATICOMPOS
Tazmalt**

Réaliser par :

- SLIMANI Saïd
- YAHMI Hamza

Encadré par :

- Dr. BOUMEGOURA Naïm

2018/2019

Remerciement

Nous tenons à remercier en premier lieu le bon dieu le tout puissant qui nous à donner la force et la patience d'accomplir ce modeste travail.

Nous voudrions présenter nos remerciements à Notre encadreur

M. BOUMGOURA NAIM.

Nous voudrions présenter également et lui témoigner notre gratitude pour sa patience et son soutien qui nous a été précieux afin de mener notre travail à bon port.

Nous aimerions aussi remercier Madame : **HANNACHIS** d'avoir accepté de nous encadrer et orienté Ainsi que Monsieur **KOURDACHE.KH** pour son aide dans l'entreprise **BATICOMPOS** de Tazmalt.

Sincères remerciement aussi aux membres de jury ayant accepté de leur part l'évaluation de ce travail.

Enfin, nous remerciant nos parents, nos amis, collègues et tous ceux ayant participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

SLIMANI SAID

YAHMI HAMZA

DÉDICACE

Je dédie ce modeste travail à mes très chères parents, qui m'ont aidé à suivre mon chemin et qu'ont veillé tout au long de ma vie avec leur amour leur tendresse leur force et bénédiction à m'encourager et me poussèrent Avant et à être un grand secours pour mener à bien mes études.

A mes frères : Rabah et khaled

A mes sœurs et belle sœur aussi

Je dédie ce travail aussi pour les petits anges que j'aime beaucoup (Massinissa, Elena, Elyes, Adem, Rayan et Yacine)

A mes chers amis : Said, Mazigh, Salah, Bob, Djalloul et teame 413

A mon binôme Hamza et sa famille

*Toutes personnes qui me connaissent de loin ou de près.
Au bonheur des plus chers.*

DIEU MERCI

SAID

DÉDICACE

En premier lieu, je tiens à remercier mon « 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 mon cher papa et ma chère maman, mes chères frères et sœurs.

A mon binôme SAID.S, Ainsi que tous mes amis et à tous mes proches.

Aux amis de l'université et a tous ceux que me connaissent.

HAMZA YAHMI

La liste des tableaux :

N° de tableau	Titre	page
Tableau n°1	représente la Capacités de production à BATICOMPOS	49
Tableau n° 2	répartition d'effectif de l'entreprise BATICOMPOS	51
Tableau n° 3	Répartition de l'échantillon selon les données personnelles.	56

La liste des abréviations :

Abréviation	signification
BATIMETAL	Bâtiment Industriel Métal
DG	Direction Générale
HSE	Hygiène, sécurité, environnement
OS	Organisation scientifique
SPA	Société par action

Sommaire.

Introduction..... I

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1. Problématique.....	04
02. La formulation des hypothèses	07
03. Définition des concepts clés.....	08
04. La méthode et la technique utilisées	12
4.1. La méthode utilisée	12
4.2. Les techniques utilisées.....	12
4.3. L'entretien	13
4.4. L'observation	13
4.5. Pré enquête	14
5. Population visée	14
6. Le déroulement de l'enquête	15
7. Les raisons et les objectifs de choix du thème	15
7.1. Les raisons.....	15
7.2. Les objectifs.....	15
8. Les difficultés rencontrées	16

Chapitre II : l'identité professionnelle.

Préambule.....

1. Définition de l'identité	19
2. Définition de l'identité professionnelle.....	20
3. La typologie de l'identité professionnelle selon SAINSAULIEU....	21

4. La typologie de l'identité professionnelle selon CLAUDE DUBAR	24
5. La construction de l'identité professionnelle.....	26
5.1. Le travail comme facteur de construction identitaire.....	27
5.2. La socialisation comme facteur de construction identitaire.....	28

Chapitre III : l'intégration des employés

Préambule	
1. La typologie de l'intégration.....	34
2. Définition de l'intégration	35
3. Le développement de la politique d'intégration de du personnels	35
4. Des méthodes d'intégration distinctes.....	36
5. Les techniques d'intégrations.....	37
6. Objectifs de l'intégration.....	37
7. Les enjeux de l'intégration.....	38
8. La théorie explicative de l'intégration dans l'entreprise.....	39
9. La socialisation organisationnelle.....	39
10. L'intégration détermine les attitudes et les comportements des salariés.....	40
11. La théorie interactionniste.....	42
12. Les Conditions d'intégration des nouveaux recrutés dans l'entreprise.....	43
13. Les étapes de l'intégration professionnelle.....	44

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

1. Présentation de BATICOMPOS.....	47
------------------------------------	----

2. Historique.....	47
2.1 Les produits fabriqués.....	47
2.2 Les matières premières utilisées.....	48
2.3 Capacités et moyens de production.....	49
3. Mission.....	49
4. Organisation et structures.....	51
5. Cellule contrôle de gestion.....	52
6. Certification.....	54
7. organigramme.....	54

Chapitre V : analyse et interprétation des données.

1. Caractéristique de notre échantillon.....	56
2. Les déterminants de l'identité professionnelle.....	58
3. des questions qui représentent l'identité comme moyen d'intégrations	60
4. Discussion et vérification des hypothèses.....	63

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

INTRODUCTION

Introduction :

Le travail occupe une place indispensable et primordiale dans l'organisation des sociétés et dans la vie des être humaine, c'est un élément essentiel pour la construction des objectifs de l'individu est lui permet la réalisation de ses ambitions, le travail Renvoie à l'ensemble des valeurs et des croyances concernant la place de travail dans la vie de l'individu lesquelles guident ses Conduites et orientent ses attitudes.

Alors le travail est un élément nodal de l'existence sociale, mais aussi un étayage de la construction de soi, est aussi un moyen de régulation identitaire par le biais de différents mécanismes, grâce à l'appartenance professionnelle ou de la position dans l'organisation.

A cette effet le travail est un lieu essentiel de la construction identitaire, l'individu construit une identité à travers l'appartenance à des groupes, ces groupes peuvent être une équipe, des personnes du même niveau hiérarchique, des individus liés par une cause au une activité commune. Le travail est vu comme un espace de socialisation et d'identification dans le milieu professionnelle.

La question identitaire à toujours plus ou moins été le centre des préoccupations des sociologues et psychologues. L'identité est une notion paradoxalement mouvante, non figée une fois pour toutes, elle se construit pour l'individu tout au long de sa vie, dans un rapport essentiel à l'autrui, à sa famille, à la vie en société.

L'identité au travail (l'identité professionnelle) est devenue une étude sociologique qui cherche le rapport de travail sur la construction de cette identité, car l'un des principaux lieux d'échanges et de socialisations par excellences des groupes professionnels.

Dans le cadre de notre recherche on est spécifiquement base sur l'identité professionnelle et l'intégration des employés, nous cherchons à mettre en lumière la notion de l'identité professionnelle les déterminant de cette dernier et leur l'influence sur l'intégration de ses employés. Pour bien réaliser notre travail nous avons divisé notre mémoire en Cinq chapitres.

Introduction

Le premier chapitre est consacré pour le cadre méthodologique, dans lequel nous avons réalisés notre problématique, l'hypothèse, la définition des concepts, la méthode et la technique utilisée et la population visée. Sans oublier dans le premier lieu les objectifs et les raisons du choix du thème.

Le deuxième chapitre est consacré pour le concept identité professionnelle. Premièrement nous avons commencés par la définition de l'identité, l'identité professionnelle, les deux typologies de **DUBAR** et **SAINSAULIEU** sur l'identité professionnelle. Enfin, on a conclu ce chapitre en basant sur le travail et la socialisation comme facteur de construction de l'identité professionnelle.

Le troisième chapitre est consacré pour le concept intégration, premièrement nous avons commencés par la typologie de l'intégration selon Durkheim, définition de l'intégration et l'intégration professionnelle, les méthodes d'intégrations, l'objectif de cette intégration et ses enjeux, les théories de l'intégration, on conclut notre chapitre par les étapes de l'intégration au sein de l'entreprise et ses objectifs.

Le quatrième chapitre concerne l'organisme où nous avons effectué notre étude de terrain. On a divisé ce chapitre en deux sections, la première parle sur l'organisme BATICOMPOS, son historique, évolution, sa position géographique et la nature d'activité. La deuxième section est consacrée pour son organisation et sa structure, son effectif, ses moyens logistiques et la mission de ces différents départements.

Le dernier chapitre porte sur l'analyse et l'interprétation des données obtenues durant notre stage. Nous avons essayé de bien analyser et d'interpréter les réponses obtenues et de vérifier notre hypothèse.

A la fin, nous avons conclu notre travail par une conclusion générale, la liste bibliographique et les annexes.

CHAPITRE I:
Cadre
Méthodologique

1. La problématique :

Le travail occupe dans l'univers des sociologues une place prépondérante. Facteur de production, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Le travail est une activité effectuée par l'être humain sur le monde naturel afin de subvenir à ses besoins, il ne devrait pas se limiter à une activité salariée. Alors le travail est une activité destinée à répondre à un besoin matériel ou immatériel individuel ou collectif. Donc le travail est indispensable dans les différentes sociétés, le travail occupe une très grande place dans la vie des hommes, la société humaine est devenue une société de travailleurs mais aussi dans une société où le travail et le loisir qui va avec, sont l'essentiel de la vie quotidiens des gens, depuis que le travail était une détermination essentiel dans la société organisationnelle comme en tant que discipline d'étude des humains dans leur milieu social et organisationnelle.

Alors en sociologie il y'a plusieurs approches de l'organisation qui envisagent le monde du travail comme un ensemble de rapports fonctionnels de production pour montrer que c'est un espace social qui permet à l'individu d'entrer en relation avec autrui, d'appartenir aux membres du groupe professionnel qui lui donne des caractéristiques propres et de devenir un acteur social productif afin de construire leur identité.

Le travail a donc une fonction de socialisation : un processus par lequel un individu apprend et intériorise les manières de penser, de sentir et d'agir et dans le même contexte, le travail est source d'identité individuelle (personnelle) c'est -à-dire il permet à chacun de prouver son utilité sociale, de se créer un nouveau statut social, pas seulement dans son contexte familiale ... mais aussi définition de son identité par rapports à son activité professionnelle.¹

A cet effet, l'identité humaine n'est pas donnée, une fois pour toutes, à la naissance : elle se construit dans l'enfance et, désormais, doit se continue à se reconstruire tout au long de la vie. L'individu ne la construit Jamais seul : elle dépend autant des jugements d'autrui que de ses propres orientations et définitions de soi. L'identité donc, est un produit de socialisations successives.²

¹Zavalloni, **L'identité psychosociale, un concept à la recherche d'une science**, édition, Moscovie, paris. 1972. p 246 et 262.

²Dubar. Claude. **La socialisation, constructions des identités sociales et professionnelles**, 3eme édition, Édition ARMOND COLIN, paris, 2000, P15.

La notion de l'identité est utile en sociologie si elle s'écarte de la tradition de la psychologie et aide à penser les relations entre les catégories sociales légitimes (statuts sociaux ou professionnels) et les représentations subjectives que se font les individus de leur position sociale. Elle permet de comprendre les sentiments d'appartenance, mais aussi de décalage ou d'exclusion.¹

L'identité de l'individu et un processus de socialisation de reconnaissance de son appartenance à un groupe social qui lui permet de définir son statut dans la société. Cette notion de l'identité sa diffère d'une personne a une autre ou par rapport au milieu professionnelle qui occupe, alors on peut nous conduire à des identités différentes comme l'identité professionnelle.

L'identité professionnelle serait donnée par les groupes professionnels qui sont chargés d'initier les membres aux règles, aux idées, aux sentiments et intérêts de leur communauté de travail.

Elle est aussi, la base de la personnalité expliquant, selon les déterministes, tous les comportements ultérieurs de la personne, dans la mesure où la structure de base de la personnalité apparait peut préalable au changement lithique ne peut pas prétendre avoir pour une finalité la transformation de la personne.

La construction biographique d'une identité professionnelle commence lorsque les individus entrent dans des relations de travail, participent sous une forme ou une autre à des activités collectives dans des organisations, interviennent d'une manière ou d'une autre dans des jeux d'acteurs, et finalement faire l'expérience du pouvoir, de la lutte pour la consolidation de l'identité professionnelle et pour l'imposition de sa reconnaissance.

Pour **Peter Berger** et **Thomas Luckmann**, la construction d'une identité professionnelle est basée sur la « socialisation secondaire » : l'incorporation de savoirs spécialisés (savoirs professionnels). Ce sont des machineries conceptuelles comprenant un vocabulaire, des recettes (ou des formules, propositions, procédures), un programme et un véritable « univers symbolique » véhiculant une conception du monde mais qui, contrairement au savoir de base de la socialisation primaire, sont définis et construits en référence à un champ spécialisé d'activités.²

¹Gilles. FERRÉOL et autre, **dictionnaire de sociologie**, 3em édition, ARMOND COLIN, Paris, 2009, p88.

²PETER .Berger, THOMAS. Luckmann, 1966, **La construction sociale de la réalité**, Paris, Méridiens Klincksieck, 1986.

L'identité professionnelle constitue non pas seulement une identité au travail, mais aussi une intégration vis-à-vis la fonction qui s'approprie son métier aux diverses dimensions de son activité. Donc il va acquérir des nouvelles manières de penser et d'agir envers sa situation actuelle. Il va adapter une nouvelle façon de vivre et de s'intégrer aux milieux de son travail.

Le concept d'intégration a servi à distinguer soit le processus de socialisation dans son ensemble, soit une composante de ce processus. L'autre étant la régulation, la seconde acceptation ici est retenue. Un groupe est fortement intègre lorsque ses membres sont en interaction permanente, qu'ils ont des passions identiques et partagent des buts communs.¹

Alors l'intégration assimilée à un groupe, est dans un ensemble plus vaste. Mais de façon plus détaillée, l'intégration s'effectue dans une entreprise, dans un secteur de l'industrie, dans un service, dans un groupe, dans une qualification, un métier, un poste. S'intégrer c'est aussi s'insérer dans un milieu de travail ayant une identité propre et étant générateur d'accomplissement de soi. L'entreprise foyer de production identitaire.

A cet effet notre étude va consister à étudier la relation entre l'identité professionnelle et l'intégration des employés au sein d'une entreprise industrielle et on a choisi l'établissement industriel et commercial « **BATICOMPOS** » située à « **BENI-MANSOUR** » Daïra **TAZMALT** spécialisée dans la production du métal et des panneaux sandwich.

A cet effet, notre étude va consister à étudier le rapport entre l'identité professionnelle et l'intégration des employés au sein de cette entreprise industrielle.

Donc, Nous visons à travers notre recherche, répondre à la question suivante :

- **Comment l'intégration des employés se manifeste à partir de leur identité professionnelle au sein de cette entreprise industrielle ?**

Pour répondre à cette question on va traiter les questions secondaires suivantes :

- **Quel sont les composants de l'identité professionnelle au sein de cette entreprise industrielle ?**
- **Quel est le rôle de ces composants dans l'intégration des employés au sein de cette entreprise industrielle ?**

¹AKOUN, André. ANSART, Pierre. **Dictionnaire de sociologie**, édition, Le Robert, Tours, 1999, p 288.

2. Les Hypothèse de la recherche :

« L’hypothèse est une proposition qui prévoit une relation entre deux termes, qui peuvent être des concepts ou des phénomènes. Une hypothèse est donc une réponse provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée. »¹

Selon **GRAWITZ.M** : « l’hypothèse est une proposition de réponse à la question posée. Elle tend à formuler une relation entre des faits significatifs. Même plus au moins précise, elle aide à sélectionner les faits observés, elle permet de les interpréter, de leur donner une signification qui vérifiée constituera un élément possible de début de théorie »²

Hypothèse principale :

- Identité professionnelle est un facteur indispensable qui permet aux employés de s’intégrer au sein de **BATICOMPOS**.

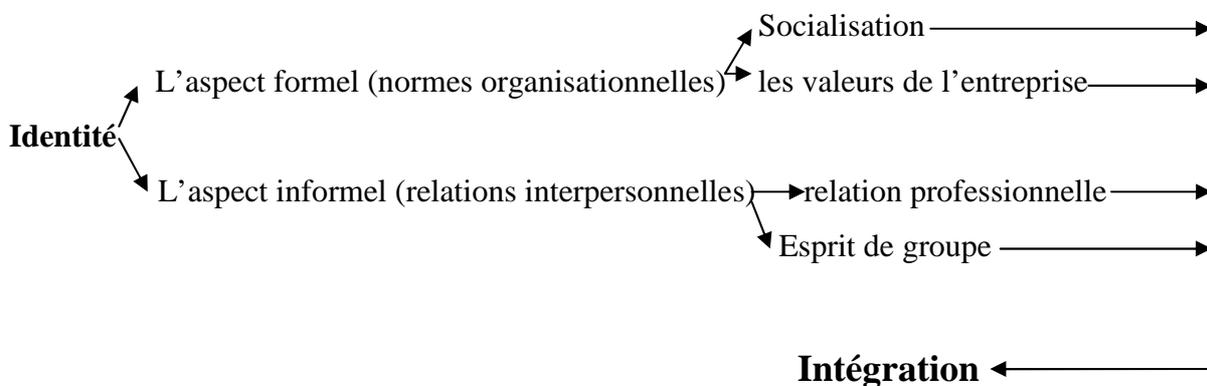
Hypothèses secondaires :

Hypothèse N°1 :

- L’identité professionnelle est l’issue d’un processus de socialisation qui nous donne un ensemble de composants qui détermine cette identité.

Hypothèse N°2 :

- L’identité professionnelle est un déterminant de l’intégration au sein de l’entreprise.



¹ QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc van, **manuel de recherche en science sociale**, 3ème édition DUNOD, paris, 1995, P126.

² MADELEINE Grawitz, **Méthodes des sciences sociales**, 11ème éd, DALLOZ, Paris, 2001, p398.

3. La définition des concepts clé :**1-L'identité :**

Depuis une décennie, les sciences sociales utilisent de façon inflationniste le mot «identité».

La sociologie n'est pas en reste et l'étude de l'évolution des différentes «identités » Collectives (nationales, professionnelles, ethniques, sexuelle....) s'inscrit dans un processus de différenciation des domaines d'étude et de spécialisation des sociologues¹

Le mot identité, qui vient du latin idem (le même), désigne ce dans quoi je me reconnais et dans quoi les autres me reconnaissent. L'identité est toujours attachée à des signes par lesquels elle s'affiche, de sorte qu'elle est à la fois affirmation d'une ressemblance entre les membres du groupe identitaire et d'une différence avec «les autres».²

D'une autre manière l'identité ensemble de traits spécifiques qui singularise et sert à la distinction des individus et des entités sociales. «...l'identité se construit grâce à des références disponibles. Ce recours donne lieu à des stratégies identitaires, en fonction desquelles chacun mobilise les ressources dont il dispose au sein d'environnements familiaux, culturels et professionnels afin de constituer et de faire reconnaître sa conformité ou sa singularité.»³

2-l'identité professionnelle :

L'identité professionnelle est donc avant tout une composante de l'identité globale de la personne, et elle se développerait sur la base de l'identité personnelle par l'inscription de la personne dans des formes de vie sociale (Gohier, 2000). D'un point de vue global, la notion d'identité professionnelle renvoie à trois éléments principaux :

- le monde vécu du travail : la situation objective de travail et la signification que lui accorde l'individu,
- les relations de travail : la perception subjective des relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance aux groupes informels
- les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir : description des différentes étapes et des changements afférents à l'activité professionnelle.⁴

¹ JEAN, Etienne et autre, **dictionnaire de sociologie**. 3ème édition, Hatier, paris, 2014, p231.

² AKOUN. Andre, ANSART Pierre. **Dictionnaire de sociologie**, op.cit, p264.

³ MO.LOJANI Akbar, **Dictionnaire de sociologie contemporaine**, édition Zagros, paris, 2004, p86.

⁴ URL site internet : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm> ,pp75-76, consulté le 20 /04/2019 à 9:00.

Selon J.F. belin l'identité professionnelle est un réseau d'éléments particuliers des représentations professionnelles, réseau spécifiquement activé en fonction de la situation d'interaction et pour répondre à une visée d'identification/différenciation avec des groupes sociétaux ou professionnels.¹

3-Définition opérationnelle de l'identité professionnelle:

L'identité professionnelle une identité sociale enracinée dans une profession, un produit fusionner de savoirs professionnels dans la vie de travail, comme une construction de soi et de participer à la qualité de vie au travail, ce qui permet a l'ensemble des individus d'une même profession de se reconnaître eux-mêmes comme tels et de faire reconnaître leur spécificité à l'interieur comme si a l'extérieur.

4-Intégration :

Le terme intégration n'a pas de sens bien fixe et défini en sociologie, comme dans la langage courant, il peut désigner un état de forte interdépendance ou cohérence entre des éléments ou bien le processus qui conduit à cet état. De plus, on l'applique soit à un système social, soit au rapport individu-système social. Ce dernier usage parait trop laxiste. Mieux vaudrait réserver l'usage du mot intégration a une propriété du système social.²

Dans la sociologie durkheimienne, le concept d'intégration désigne le processus par lequel un groupe social, quelles que soient ses dimensions (de la famille a la nation), s'approprie l'individu pour assurer la cohésion du groupe. Même s'il s'agit d'une relation entre le groupe et l'individu, l'intégration définit une caractéristique du premier et non pas du second.³

D'une autre manière l'intégration est un processus par lequel l'effort d'un individu qui veut adhérer à un groupe aboutit à son acceptation implicite par les autres membres du groupe. Ainsi, l'intégration exige un double effort, d'une part celui de l'individu qui veut intégrer (intérieurisation et application de valeurs et de codes du groupe à intégrer) et d'autre part, celui des membres du groupe (faciliter l'aboutissement des efforts de l'intéressé).sans l'un, l'autre ne pourrait arriver a un résultat satisfaction .le terme désigne aussi l'effort d'un groupe pour intégrer un ensemble plus grand.⁴

¹URL site internet : http://www.systemique.be/spip/article.php?id_article=43, consulté le 15 avril 2019 à 16 :00 .

² RAYMOND, Boudon, et autre, **dictionnaire de la sociologie** .édition Larousse, Madrid, Espagne, 2012, p126.

³AKOUN Andre, ANSART Pierre. **Dictionnaire de sociologie**, op.cit, p288.

⁴MO.LOJANI Akbar, **Dictionnaire de sociologie contemporaine**, op.cit, p96.

5-Définition opérationnelle de l'intégration :

En sociologie, l'intégration c'est un concept qui permet à l'individu ou un groupe d'individu de s'adapter ou de socialiser avec d'autre groupe, se rapprocher et de devenir membre d'un autre groupe plus vaste à l'adoption de ses valeurs et des normes de son système social.

6-Définition de l'intégration professionnelle :

L'intégration professionnelle découle d'une stratégie à la fois volontaire et individuelle. Les postulants à la recherche d'un emploi doivent réunir les ressources nécessaires à leur insertion professionnelle sous la forme de savoirs, de savoir-faire, voire de capitaux financiers dans le cas d'une création d'entreprise.

Cependant, l'intégration professionnelle peut être facilitée par l'encadrement des pouvoirs publics. L'État intervient en amont de l'entrée sur le marché du travail par l'organisation et le financement du système éducatif. De nombreuses filières professionnalisées, de l'enseignement secondaire jusqu'au troisième cycle universitaire, ont pour finalité de reconduire et d'améliorer les compétences de la population active. Les diplômes obtenus par les candidats attestent leurs capacités et constituent un gage de crédibilité auprès de leurs futurs employeurs.¹

7-Définition opérationnelle de l'intégration professionnelle :

C'est un processus de socialisation organisationnelle qui nous permet d'adapter par l'apprentissage vis à vis à la fonction qu'on occupe au sein de l'entreprise, à fin de comprendre l'ensemble de l'organisme et son environnement culturelle et social organisationnelle après avoir envisagé les aspects techniques.

8-Définitions de la socialisation :

En sociologie la notion de socialisation possède un sens spécifique, désignant le mouvement par lequel la société façonne les individus, la socialisation se définit comme le processus par lequel un être biologique est transformé en un être social propre à une société déterminée.²

¹ URL site internet : https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/insertion_professionnelle/61641 ,consulté le 30/04/ 2019 à 16:52.

² ALBIN, Michel, **dictionnaire de sociologie**, édition encyclopédie universalise, paris, 1998, p695.

Au sens fort, socialiser, c'est transformer un individu d'un être asocial en un être social en lui inculquant des modes de penser, de sentir, d'agir. Une des conséquences de la socialisation est de rendre stable les dispositions du comportement ainsi acquise.¹

9-Les relations professionnelles :

L'expression relations de travail -ou relations professionnelles -désigne le système dans lequel les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, ainsi que le gouvernement par voie directe ou indirecte, échangent leurs points de vue et conjuguent leurs efforts pour fixer les règles de base de la conduite des relations de travail.²

¹ Raymond Boudon, et autre, **dictionnaire de la sociologie** .édition Larousse, Madrid, Espagne, 2012, p217.

² URL site internet : <http://www.ilocis.org/fr/documents/ILO021.htm>, consulté le 02/05/2019 à 14 :33

4. La méthode et la technique utilisées :**4.1. La méthode utilise :**

Selon **MADELEIN GRAWITZ** la méthode est « l'ensemble de règles ou de procédés pour atteindre dans les meilleures conditions (temps, argent, etc.) un objectif». ¹

Toutes recherche scientifique adopte une méthode à suivre pour étendre certaine objectives vise par cette recherche, et cette dernières constitue le fil conducteur pour le chercheur pour qu'il puisse maîtriser et diriger son travail sans aucune faille.

Vu la nature de l'objet vise par notre thème de recherche, qui consiste à dégager le rapport de l'identité professionnelle avec l'intégration et déterminer les critères de cette identité professionnelle est un facteur indispensable et primordiale pour l'intégration au sein de l'entreprise industrielle **BATICOMPOS**. Nous avons opte a l'utilisation de la méthode qualitative qui permet la connaissance et la compréhension des phénomènes sociaux recueillir et de réunir le maximum d'informations et de tester, vérifier et analyser notre hypothèses.

La méthode qualitative : Selon **Martyn Hammersley** (1989), la démarche qualitative utilise des formes de cueillette de données telles que des entrevues, des observations, plutôt que des mesures quantitatives ou des analyses statistiques. Bien que, dans la plupart des cas, les données dont il est ici question soient non structurées au départ, il est toutefois possible de les doter d'une systématisation raffinée; notre étude sur la recherche descriptive dont il sera question plus loin le confirmera. ²

4.2. Les techniques utilisées :

Pour la technique qu'on a utilisée dans notre enquête de recherche sur le terrain, c'est la technique d'entretien, cette dernière nous permet de collecte d'informations sur notre thème de recherche et qui nous permettent ensuite de Comprendre notre phénomène étudié.

Elle est considérée aussi comme une technique d'enquête, qui est née de la nécessité d'établir un rapport suffisamment égalitaire entre l'enquêteur et enquêté pour que ce dernier ne se sente pas, comme dans un interrogatoire,

¹ MADELEIN GRAWITZ, **lexique des sciences sociales**, 8^{em} édition, DALLOZ, Paris, 2004 p 274.

² Marc L. Pelletier et Marthe Demers, (1994). Recherche qualitative, recherche quantitative, [PDF], <https://id.erudit.org/iderudit/031766ar.p758>.

Contraint de donner des informations »¹.

4.3. L'entretien :

Selon LOUBET DEL BAYLE JEAN LOUIS l'entretien « c'est une démarche préparatoire et qui s'inscrit dans un plan pré établis et qui obéit à des règles relativement précises pour répondre aux exigences d'objectivité et de rigueurs de la méthode scientifique».²

L'entretien peut être considéré comme une méthode de recueil des données, il est l'outil par excellence du travail social, c'est l'outil irremplaçable de l'aide individuelle, il mérite donc une attention particulière et des techniques de point.³

Par définition «l'entretien est une situation provisoire d'interaction et d'inter influence essentiellement verbal. Entre deux personnes en contact direct avec un objet préalablement pose».⁴

Dans l'analyse thématique des entretiens, la premier étape est un travail de découverte des catégories (on parle encore de thèmes et sous thèmes) : il s'agit de point de vue, de concepts ou d'idées qui doivent permettre le classement et l'organisation des informations.⁵

4.4. L'observation :

En termes de méthodologie, l'observation apparaît donc comme un moyen d'accéder au terrain, à l'information et se distingue ainsi d'autres formes de recueil d'informations. Pour Grawitz (1993), "l'observation sur le terrain pose un grand nombre de problèmes en fonction de l'objectif que l'on vise et de la situation devant laquelle on se trouve."⁶

¹ BLANCHET Alain et GOTMAN Anne, **L'entretien (L'enquête et ses méthodes)**, 2emme édition, ARMAND COLIN, Paris, 2007, P7.

² LOUBET DEL BAYLE JEAN LOUIS, **initiation aux méthodes des sciences sociales**, édition l'Harmattan, Paris, 2001, p 47.

³ BOUHAFS Abdelkrim, **la communication dans l'entreprise**, édition office de la publication universitaire, ben Aknoun, Alger, 2014, p60-61.

⁴ Ibid. p60.

⁵ NICILE Berthier, **les techniques d'enquêtes et exercices corrigés**, édition Armand colin, paris, 2000, p171.

⁶ URL site internet : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2004-1-page-23.htm>.consulte le 07/05/2019 à 16:35

Selon MAURICE ANGERS l'observation «c'est examiner avec soin un aspect ou un autre de la réalité. Toute science est orientée vers la vérification de ses suppositions dans la réalité. »¹

4.5. Pré enquête :

La pré enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées, argumentées et justifiées. De même, la pré enquête permet de fixer, en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels, que le chercheur aura à réaliser pour vérifier l'hypothèse.²

La pré enquête est considéré comme une étape primordiale dans la recherche scientifique et dans notre recherche aussi, dont cela nous avons réalisé une pré enquête avec cinq (5) employés pour teste et évalué notre technique de recherche et de vérifie la fiabilité de notre thème de recherche et nous hypothèse.

Notre pré enquête s'est déroulée à l'entreprise **BATICOMPOS** entre le 20 et le 28 mars 2019.

5. L'échantillon d'enquête :

Dans notre recherche nous avons opté pour un échantillon non probabiliste accidentel, C'est une technique d'échantillonnage non probabiliste, Le choix de l'échantillon d'étude est bien la sélection l'ensemble d'effectif de l'organisme, étudie afin de soumettre l'hypothèse à la réalité.

Nous avons réalisé des entretiens auprès d'un ensemble de personnes concernées par notre thème. L'échantillonnage est « Un ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon »³

Notre population d'enquête est compose de 12 personnes interviewées d'une manière accidentel.

¹ ANGERS Maurice, **initiation pratique à la méthodologie de sciences humaines**, casbah université, Alger, 1997.p 5.

² Ibid. P102.

³ GRAWITZ Madeleine, **Méthodes des sciences sociales**, 11emme édition, Dalloz, Paris, 2001, p362.

6. Le déroulement de l'enquête :

Notre population tenue de 12 fonctionnaires, qui occupent des postes différents dans l'entreprise industrielle BATICOMPOS ils sont variés entre le sexe masculin et féminin.

Nous avons donc, réalisé 12 entretiens individuels avec les employés de **BATICOMPOS**, durant une période de (45) jours de 01/03/2019 au 15/04/2019. Les entretiens se sont déroulés dans des conditions difficiles, ce qui nous a causé un certain dysfonctionnement durant notre enquête, Pendant notre entretien nous accordant une durée de 20 minutes à 40 minutes pour chaque entretien afin de collecter les informations implorées.

7. Les raisons et les objectifs de choix du thème :

Les raisons qui ont motivé le choix de ce thème, de connaitre ca veut dire quoi l'identité professionnelle comment participe dans la vie professionnelle des employés el leur rôle sur l'intégration.

7.1 Les raisons choix du thème :

- Mettre en pratique les connaissances acquises durant notre cursus universitaire.
- L'identité professionnelle qui est un sujet d'actualité dans le domaine de la recherche Scientifique.
- Réaliser une enquête sur le terrain pour connaitre le monde de travail afin de nous préparer à la vie professionnelle.
- Dégager une lecture sociologique sur la question de l'identité professionnelle au sein de l'entreprise BATICOMPOS.

7.2. Les objectifs :

Toutes les recherches scientifiques portent une multitude d'objectifs à réaliser, dans le Cas précis de notre objet de recherche ces objectifs sont les suivants :

- Déterminé l'importance de l'identité professionnelle sur l'intégration au sein de l'entreprise industrielle BATICOMPOS.
- Explique le processus de l'identité professionnelle.
- Comprendre comment cette identité professionnelle influence sur l'intégration
- Avoir une idée sur l'identité et l'identité professionnelle.

- Découvrir le sens exact de l'identité professionnelle au sein d'entreprises industrielle BATICOMPOS
- Comprendre le rapport de cette identité professionnelle avec l'intégration
- Montrer L'importance de processus d'intégration sur l'identité professionnelle
- Comprendre la construction de l'identité professionnelle et comment participe à l'intégration des employés
- Pouvoir connaître les prétextes et le processus de l'identité professionnelle au sein de l'entreprise **BATICOMPOS**.

8. Les difficultés rencontrées :

Durant la réalisation de notre mémoire de recherche, nous sommes exposé à plusieurs obstacles qui nous à causer un retard et un mauvais déroulement de notre recherche.

Parmi ses obstacles :

- La distance entre l'université et lieu de stage.
- C'est difficile d'avoir des réponses avec les enquêtés

CHAPITRE II:
L'identité
professionnelle

Préambule :

Dans ce chapitre, notre objectif est de présenter, savoir et comprendre le processus de l'identité d'une manière générale et approfondie tout en se basant sur des cadres théoriques de référence.

Ainsi que montrer la construction de l'identité et leur différents types selon ces auteurs, et nous abordons aussi la socialisation comme facteur essentiel de construction de l'identité et des personnes.

Ensuite en va expliquer l'identité dans le milieu professionnel dans des entreprises ce qui veut dire expliquer l'identité professionnelle précisément selon l'auteur suivants **CLAUDE DUBAR** et **SAINSAULIE**.

Depuis une décennie l'identité est un objet d'étude avant de devenir un concept sociologique dans les années soixante c'est un concept de recherche important par rapport à son objet d'étude dans les sciences sociales toujours reste ce concept métaphysique, sensible, difficile et compliqué à étudier.

1. Définition de l'identité

Plusieurs auteurs ont défini le concept d'identité avec différentes manières tout en essayant de répondre à la question principale : qu'est-ce que est l'identité ? Pour eux, l'identité est :

Le mot identité, qui vient de latin *idem* (le même), désigne ce dans quoi je me reconnais et dans quoi les autres me reconnaissent. L'identité est toujours attachée à des signes par lesquels elle s'affiche, de sorte qu'elle est à la fois affirmation d'une ressemblance entre les membres du groupe identitaire et d'une différence avec les «autres».¹

Généralement, l'identité a d'abord été un objet d'étude avant de devenir un concept sociologique posant des problèmes épistémologiques importants. (...) l'identité est naturelle et constitue le support empirique et inébranlable de leur action collective, chez les sociologues, la conception de l'identité est tout autre : l'identité n'est pas une donnée intangible, elle est notamment comprise comme une fiction qui a réussi en résultant d'un processus social de construction et d'imposition.²

Pour **DUBAR** l'identité professionnelle n'est pas seulement les attitudes au travail, mais tout ce que l'individu a vécu en termes d'emploi et de formation ainsi que la conception d'une image de l'avenir. C'est toute une trajectoire personnelle qui entre la construction d'une identité.³

L'identité c'est une reconnaissance de soi, d'avoir un sentiment d'appartenance à un groupe social l'identité résulte de la reconnaissance réciproque du moi et de l'autre. L'identité est considérée comme une entité variable au cours du temps (période de l'insertion professionnelle) et dépendante des contextes dans les quels le sujet est amené à évoluer (contextes professionnels).

Selon **Claude DUBAR**, l'identité se caractérise par une définition sociale d'une réalité individuelle, personnelle pour des acteurs singuliers, impersonnels à travers d'identités collectives.⁴

¹ ANDRÉ AKOUN et PIERRE ANSART, **dictionnaire de sociologie**, éd le robert / seuil, Tours, 1999, p264

² HOWARD S. Becker, **Dictionnaire de sociologie**, édition ENCYCLOPAEDIA UNIVERSALIS et ALBIN MICHEL, Paris 2007, P 398.

³ DUBAR Claude, **la socialisation**, 4^eédition Armand colin, Paris, 2000, p260-261.

⁴ DUBAR. Claude, **la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles**, édition Armand colin, Paris, 1996.p 43

Selon **Renaud Sainsaulieu** (1977, 1986, 1988) préfère parler d'identité au travail. Il analyse l'entreprise comme un lieu de socialisation : l'entreprise a un statut « d'institution intermédiaire », où il faudrait donc favoriser l'apprentissage culturel (expérimentation de nouvelles structures, formation permanente, changements technologiques, expression et participation...).¹

2. Définition de l'identité professionnelle :

Processus relationnel de construction de soi à travers le mode professionnel. Le concept d'identité a été introduit dans la sociologie du travail par, **Renauld Sainsaulieu** en 1977 dans son ouvrage *l'identité au travail*. Pour lui, elle se définit comme la façon de se situer dans le système social de l'entreprise.²

Cette typologie des identités au travail a été poursuivie dans les années 80 par le sociologue Claude Dubar à propos des parcours d'emploi-formation. Ce dernier mentionne également la figure de l'exclu, perdant pied par obsolescence rapide de ses capacités professionnelles. L'identité bloquée renvoie aux ouvriers ou cadres, dont la progression est stoppée parce que leur savoir-faire, fruit de l'expérience, est en compétition avec les diplômes de nouveaux arrivants. L'identité de promotion et d'entreprise caractérise des personnels qui assimilent réussite personnelle et succès de l'entreprise. L'identité indépendante correspond à des jeunes professionnels avides de formation, qui ne se définissent pas par rapport à leur entreprise, mais affirment un projet personnel.³

Selon **C.DUBAR** « l'identité professionnelle de base qui constitue non seulement une identité au travail, mais aussi et surtout une projection du soi, l'anticipation d'une trajectoire d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage, ou mieux, de formation »⁴

Ainsi que, selon **Florence OSTY** l'identité au travail construite au fil du temps est soumise à une inévitable évolution de ses repères, ses valeurs sont ses représentations. Le sentiment d'appartenance à un corps, un métier, une position hiérarchique, générateur d'efficacité professionnelle est remis en cause en raison de la transformation des situations du travail, des règles gestionnaires et des objectifs stratégiques.⁵

¹ URL site internet : <http://www.sietmanagement.fr/cultures-et-socialisation-identites-au-travail-reconnaissance-par-autrui-r-sainsaulieu/>, consulté le 17/mai/2019 à 13 :00

² Yves alpe et autres, **lexique de la sociologie**, édition Dalloz, paris, 2010, p162.

³URL site internet : https://www.scienceshumaines.com/la-construction-des-identites-au-travail_fr_4063.html, consulté le 19/mai/2019 à 15 :13

⁴ DUBAR Claude, **la socialisation**, op.cit, p117.

⁵ Guy MINGUET et autre, **Travail, entreprise et société**, 1eme édition, PUF, Paris, 2005,p 316-317.

L'identité se forme au plusieurs type qui sont fondés par des théoriciens tel que **Renaud Sainsaulieu** et **Claude Dubar** se sont les deux auteurs qui ont expliqué l'identité différemment l'un de l'autre se sont mes deux cadre théorique de référence qui peut nous expliquer le processus d'identité:

3. La typologie de l'identité professionnelle selon R.SAINSAULIEU :

SAINSEULIEU Renaud a été le premier qui à montrer que l'entreprise est un Endroit où se construit notre identité selon lui le travail c'est un facteur de production identitaire par rapport à l'action et interaction avec les autres.

Pour **SAINSAULIEU**, «l'identité est moins un processus biographique de construction de soi qu'un processus relationnel d'investissement de soi : la notion «d'acteur de soi» renvoie non pas à un simple rôle passager sur une scène provisoire mais à un investissement essentiel dans des relations durables qui mettent en question la reconnaissance réciproque des partenaires »¹

Ainsi que, **PIOTET** et **SAINSAULIEU** dans leur ouvrage « Méthodes pour une sociologie de l'entreprise », définissent deux types d'identité : l'identité pour soi et l'identité pour autrui : « Par identités, il faut entendre un ensemble de représentations mentales permettant aux individus de retrouver une cohérence, une continuité entre leurs expériences présentes et celles du passé. C'est-à-dire l'identité du soi. (...) L'identité est également un système de repères conduisant à la découverte que l'on est proche de certains et différent des autres. C'est bien dire l'identité pour autrui »²

A partir d'enquêtes menées dans des entreprises publiques et privées, il intègre la dimension culturelle du travail. Ainsi, il repère des processus identitaires très différents en fonction des moyens dont disposent des individus pour obtenir la reconnaissance d'autrui. L'identité au travail dépend des conditions d'accès au pouvoir dans les interactions au travail ; à partir de cette variable, quatre idéaux types sont formalisés.

¹ CLAUDE DUBARE, **la socialisation construction des identités sociale et professionnelles**, op.cit. p 119

² PIOTET. F, SAINSAULIEU. R., **Méthodes pour une sociologie de l'entreprise**, Presses de la fondation Nationale des sciences politiques et ANACT, Paris, 1994, P202

À partir de ses travaux sur l'identité au travail, **R.SAINSAULIEU** distingue quatre types d'identités au travail :

3.1. L'identité fusionnelle ou (identité communautaire) :

Elle peut être le fruit d'un environnement de travail où on permet peu d'initiative et de prise sur votre avenir dans l'organisation. Par la solidarité envers vos collègues vous brisez votre isolement et vous construisez une identité basée sur le collectif.

Les relations de fusion concernent principalement selon l'auteur la catégorie des ouvriers spécialisés, qui ne disposent que de peu de moyens pour peser sur leurs conditions de travail. Dans ce modèle, le groupe présente des relations conflictuelles avec la hiérarchie, car possède ses propres normes et valeurs. C'est par le double moyen de la solidarité conformiste à l'égard de ses collègues de travail et l'allégeance à l'autorité hiérarchique directe que l'individu brise son isolement et tente de construire une identité collective qui lui redonne une certaine marge de manœuvre dans le jeu social.¹

3.2 L'identité de retrait ou (identité règlementaire):

Elle est souvent le fruit d'un environnement de travail dans lequel vous ne pouvez pas prendre d'initiatives ou avoir un pouvoir sur vos tâches. Insatisfait ou démotivé, vous désengagez complètement de votre travail et de votre organisation et devenez un simple exécutant obéissant aux directives de votre superviseur.

Cette identité se caractérise par une très faible entrée dans le jeu des relations interpersonnelles et collectives avec les pairs, les relations restent superficielles dans le travail. Autrement dit, « identité de retrait apparaît dans ce type de situations chez des travailleurs peu qualifiés, insatisfaits, ils refusent de s'impliquer dans les relations interpersonnelles ou dans les groupes formels ou informels. Le monde de l'atelier est pour eux celui de l'obligation l'impersonnalité : prescription des tâches, répétitivité des gestes, obligation de se soumettre à la hiérarchie ».²

3.3 L'identité de négociation ou (identité professionnelle) :

Elle est le fruit d'un environnement dans lequel vos qualifications professionnelles et vos compétences techniques sont sollicitées et vous amènent à avoir des responsabilités.

¹ FERREOL Gilles et al, **dictionnaire de sociologie**, op.cit, P127

²Ibid. P128.

Valorisé, vous êtes alors suffisamment en confiance pour négocier avec vos pairs et votre hiérarchie.

On la retrouve principalement chez les professionnelle ouvriers, mais aussi, et avec des nuances, chez les cadre ayant de véritables responsabilités d'encadrement. Cette culture est caractérisée tout d'abord par la grande de richesse affective et cognitive des relations interpersonnelles, par l'importance d'une vie collective....., ce type d'identité valorise la solidarité mais aussi la différence et l'expérience du groupe. ¹

3.4 L'identité affinitaire ou identité de mobilité

Elle est le fruit d'un environnement de travail stimulant qui vous offre des perspectives d'évolution. Dans un tel milieu, vous entretenez des relations privilégiées avec vos collègues et vos supérieur.

Celle des *affinités*, apparait davantage dans les situations de mobilité socioprofessionnelle prolongées, dans les entreprises ou il y a eu de la promotion interne grâce a la croissance du personnel et du nombre de cadre et d'agents technique..., les rapports interpersonnels avec des collègues sont peu nombreux mais intenses sur le plan affectif et cognitif.²

Pour **Sainsaulieu** toutes ces identités sont présentes à l'intérieur d'un même groupe socioprofessionnel mais avec des pondérations et des évolutions différentes ; c'est la raison pour laquelle une compréhension des rapports de travail en terme d'apprentissage culturel à pu être élaborée pour compléter les influences du milieu social d'origine.³

¹ Ranaud sainsaulieu, **sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement** ,2° édition Dalloz, paris ,1995.p201

² Ibid. P201

³ Ibid. P202

4. La typologie de l'identité professionnelle selon Claude Dubar

L'identité professionnelle est aussi la façon dont les différents groupes de travailleurs s'identifient aux pairs, aux chefs, au groupe. Elle est fondée sur des représentations collectives distinctes, et est le résultat d'une identification à l'autre, en fonction de l'investissement de soi dans les relations sociales (Sainsaulieu, 1985). Ainsi, le concept d'identité est caractérisé à la fois par une définition de « soi par soi », et de « soi par les autres ». L'identité du Soi c'est l'ensemble des représentations mentales permettant aux individus de retrouver une cohérence, une continuité entre expériences présentes et passées. L'identité par les autres est un système de repères conduisant à la découverte de ce qui est proche et différent : c'est une synthèse entre une transaction interne à l'individu et une transaction externe entre les individus et les organisations avec lesquels ils entrent en interaction.¹

Dubar approuve cette définition en reconnaissant que l'identité professionnelle est le résultat de relations de pouvoir et d'appartenance à des groupes. Il souligne que la construction identitaire dépend de la reconnaissance que l'individu reçoit de ses savoirs, de ses compétences et de son image.²

On peut donc distinguer entre les études de **R. SAINSAULIEU** et **C.DUBAR** que l'investissement privilégié dans un espace de reconnaissance identitaire dépend étroitement de la nature des relations de pouvoir dans cet espace et de la place qu'y occupe l'individu et son groupe d'appartenance.³

Donc **Claude Dubar** analyse quatre type d'identités lies a des parcours types d'emploi-formation : l'exclu, le bloqué, le promu et l'autonome, qui articulent des processus sociaux lies à la vie de travail en entreprise et aux évolutions professionnelles accessible a l'extérieur. Alors les types d'identités selon **Dubar** sont :

¹URL site internet : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm#pa13>, consulté le 29/05/2019 à 11 :30

² Ibid. consulté le 29/05/2019 à 11 :30

³ DUBAR Claude, **la socialisation construction des identités sociales et professionnelles**, 3eme édition Armand Colin, paris, 2000, p121.

4.1 L'identité d'exclu :

Elle se caractérise par un désinvestissement professionnel, dû au sentiment de rejet que vous ressentez de la part de votre organisation. Bon nombre de caractéristiques pourraient l'apparenter à l'identité de retrait, mais contrairement à cette dernière, le désintérêt que vous éprouvez à l'égard de votre travail est dû au fait que vous percevez de la négligence de la part de votre organisation.

Une telle identité est fragile et dépendante, car l'individu ne dispose d'aucun atout pour modifier quelque peu les transactions avec son environnement. Il est son métier et son poste et, si on le lui supprime, il perd la dignité et la valeur de soi. Toute transformation de l'entreprise est donc une menace grave sur l'identité personnelle¹

4.2 L'identité bloquée :

Elle naît dans les milieux où la possession de diplômes ou de qualifications spécifiques sont nécessaires pour occuper certains postes. Si vous n'avez pas le profil académique adéquat, vous vous sentez freiné dans votre intégration dans l'organisation et vous ne voyez aucune perspective d'évolution. Avec peu de diplômes, et malgré de compétences acquises à travers l'expérience, vos possibilités de négociations sont amoindries et vos perspectives d'évolution inexistantes.

Concerne l'ouvrier dont la compétence inclut à l'expérience du poste de travail toute une série de savoir-faire (réglages, gestion, organisation et contrôle des produits) qui implique une connaissance de toute l'entreprise et de ses fonctions..... Cette identité bloquée peut également apparaître lorsque, contrairement au principe de Peter, ils se trouvent bloqués dans l'accès aux niveaux dirigeants, qui se recrutent principalement à l'extérieur, alors qu'ils ne s'estiment pas aux limites de leurs compétences.²

4.3 L'identité de promotion et d'entreprise :

Il s'agit de ces personnels ouvriers, techniciens ou cadres qui s'adaptent aux politiques de gestion des ressources humaines , de flexibilité et de mobilité face aux menaces sur l'entreprise dont ils se sentent solidaires, à la condition de bénéficier de nombreuses formations accompagnant leurs changements de fonction, établissement et de métier et de pouvoir réaliser une progression au cœur de cette mobilité. La réussite de l'entreprise est le moyen de leur réussite professionnelle et sociale. Ils évoluent par un enrichissement constant

¹ Ranaud sainsaulieu, op.cit, p223

² Ibid. P224

de leurs savoirs techniques, d'organisation et de gestion. Mais de telles promotions internes choisies et réussies conduisent à une rivalité avec les diplômés.¹

4.4 L'identité indépendante :

Caractérise des jeunes diplômés, toujours demandeurs de plus de formation. Cette identité n'est pas centrée sur l'entreprise mais sur des carrières indépendantes, vers des professions de conseil ou la création d'entreprises. On y refuse les responsabilités d'encadrement, mais on cherche à s'attacher à des réseaux de collègues et à s'affirmer par des projets individuels en constante reformulation. Ces jeunes diplômés n'ont pas la conscience de solidarités internes et vivent comme décalés par rapport à l'entreprise ou aux milieux professionnels et syndicaux. Une crise permanente d'identité et plutôt leur mode de définition parce qu'ils rejettent à l'avenir en entreprise, tout en profitant des moyens offerts pour définir un projet de réalisation extérieure pas vraiment achevé.²

5. La construction de l'identité professionnelle :

Le terme identité refait surface dans le vocabulaire des sciences sociales comme dans la langue courant. Elle reflète la reconnaissance de soi et d'autrui si d'avoir un sentiment d'appartenance à un groupe sociaux.

L'identité de quelqu'un est pourtant ce qu'il a de plus précieux : l'identité humaine n'est pas donnée, une fois pour toutes, à la naissance : elle se construit dans l'enfance et, désormais doit se construire tout au long de la vie. L'individu ne la construit jamais seul : elle dépend autant des jugements d'autrui que de ses propres orientations et définitions de soi. L'identité est produit de socialisation successives.³

La construction identitaire s'insère dans une logique de continuité ou de séparation entre un passé (une identité héritée) et un projet (une identité visée ou revendiquée). D'autre part, l'axe synchronique renvoie à la « socialisation relationnelle », qui se joue à travers les interactions des individus dans un contexte donné. Ce deuxième type de socialisation est le résultat de l'agencement de deux processus différents de construction identitaire : l'attribution et l'incorporation. Par le premier processus, **Dubar** fait référence à la façon dont l'individu, en s'engageant dans des actions collectives, se voit attribuer une identité par autrui. C'est dans cette perspective que des personnes travaillant dans le même milieu développent un sentiment

¹ Ranaud sainsaulieu, op.cit, p224.

² Ibid. P224.

³ Ibid. P224.

d'appartenance à un métier. Toutefois, l'appropriation de cette identité n'est pas la même pour chaque individu. On parle ainsi d'un processus d'incorporation, soit d'une sorte d'espace de négociation individuelle de l'identité attribuée, issue d'une tension entre différenciation et identification au groupe d'appartenance.¹

La construction de l'identité professionnelle dépend également de la manière dont s'agencent les « attentes » de la personne envers le monde du travail et la « réalité » d'insertion dont celle-ci fait l'expérience (Dupuy & Le Blanc, 2001). Avant même d'entrer en contact avec le monde du travail, l'individu s'en construit une représentation et en anticipe les caractéristiques. Ces représentations et anticipations sont colorées par ses « valeurs de travail », lesquelles renvoient aux caractéristiques que celui-ci cherche et espère trouver dans son emploi, ainsi qu'aux buts et aspirations qu'il compte réaliser par le travail (Sverko, Babarovic, & Sverko, 2008). Lors de l'insertion professionnelle, ces attentes, représentations, anticipations et valeurs de travail sont confrontées à la réalité de l'exercice du métier. Cette confrontation peut donner lieu à des écarts plus ou moins grands entre ce que la personne espérait ou s'attendait à retrouver dans le travail et ce que ce dernier « lui offre », *de facto* (Porfeli, 2008).²

Enfin l'identité professionnelles ce construite a partir des catégories offertes par les institutions et les organisations successives (familles, écoles, entreprise etc.) et considérées à la fois comme accessibles et valorisantes (transaction subjective). Et le processus relationnel concerne la reconnaissance d'autrui, à un moment donné, et au sein d'un espace déterminé de légitimation, des identités associées au savoir et savoir faire, compétences et images de soi proposés et exprimés par les individus et les institutions dans le système d'action.

5.1. le travail comme facteur de construction identitaire :

Si la priorité des employeurs est l'activité productive des travailleurs, la priorité des formateurs est au contraire l'activité constructive des sujets, leur apprentissage et leur développement, c'est-à-dire en fait leur transformation identitaire. Dans le contexte d'une formation professionnalisant, c'est l'identité professionnelle qui est plus particulièrement visée, mais celle-ci ne peut se concevoir indépendamment des autres facettes de cette identité. Deux questions seront traitées ici avec en point de mire les conséquences pour le formateur : que recouvre ce concept d'identité et comment l'identité se développe-t-elle ? Cette analyse permettra de poser l'hypothèse qu'une formation initiale peut constituer une étape essentielle

¹ URL site internet : <https://journals.openedition.org/osp/4984> consulte le 30/06/2019 à 12:00.

² Ibid., consulte le 30/06/2019 à 12:00.

du développement de l'identité professionnelle singulière si elle s'y attelle dans un perspectif constructiviste et intégrative.¹

L'un des cadres majeurs d'interaction auquel participe l'individu est le travail ou se construit son identité à des degrés divers. **Hogg et Terry** disent « pour un nombre d'individus, l'identité professionnelle dite organisationnelle peut être marquante et déterminante que celle qui leur est attribuée sur la base du genre, de l'âge, de l'ethnicité, de la race ou de la nationalité »²

Par le travail on peut acquérir une situation, une position, un statut, une responsabilité, donc le travail confère une identité, il est au fondement de l'existence sociale, en termes d'insertion comme d'intégration. Il spécifie d'être sociale de chaque individu au regard de sa place dans la société, car c'est un facteur de développement personnel et de construction de soi, donc un élément de l'être de l'homme. Le métier d'un homme, écrit le sociologue américain **EVERETT C. HUGHES**, est une des composantes les plus importantes de son identité sociale, de son moi et même de son destin dans une existence qui ne lui est donnée qu'une fois.³

L'identité au travail ce construit davantage en lien avec les caractéristiques de la situation de travail (travail qualifier ou non pour l'identité de métier ou de classe), du parcours ou l'existence de scène externes. Autrement dit, les normes de relation interpersonnelles sont liées à la position de pouvoir et plus précisément aux conditions d'accès au pouvoir dans les relations de travail. Les modèles de sociabilité au travail dévoilent ainsi une richesse de manières de vivre au travail et une inégalité d'accès au pouvoir, et la construction identitaire.⁴

5.2. La socialisation comme facteur de construction identitaire :

Le terme socialisation fait partie de ces concepts de base de la sociologie qui possèdent autant de signification qu'il existe de points de vue sur le (social) .de ce fait les théorise de socialisation ne se distinguent guère des grandes théories des sciences sociales.⁵

La socialisation est un processus par lequel les individus intériorisent codes, normes et valeur d'une société. La socialisation consiste donc d'abord à comprendre comment, selon le

¹ URL site internet :https://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=DBU_BECKE_2007_01_0141, consulte le 2/06/2019 à 19 :00.

² ELAKREMI Assaad et autres, **Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail**, Département des relations industrielles, paris, 2009. P664-665.

³ ANNE- MARIE et COSTALAT- FOUNEAU, **identité sociale et ego-écologie**, édition, SIDES, Bayeux, 2005, P 151.

⁴ GUY MINGUET et CHRISTAN THUDEROZ, **travail, entreprise et société**, op.cit, p 322.

⁵ Claude DUBAR, **la socialisation**, op.cit, P19.

mot de **M. MEAD**, un enfant manu devient un manu et un enfant arapesh un arapesh. Mais aussi comprendre comment un adulte venu d'une société donnée peut s'intégrer à une société différente est faire siennes les valeurs de cette dernière. L'intégration est une forme de la socialisation.¹

Cette socialisation c'est un facteur primordiale pour la construction de l'identité professionnelle ou sociale elle permet a l'individu de socialise dans une entreprise ou une société et d'intègre avec des normes et des valeurs de cette dernière.

Ces identités professionnelles et sociales, associées a des configurations spécifiques de savoir. Sont construites à travers des processus de socialisation de plus en plus diversifiés.....cette socialisation contribue également a fournir les référence culturelle a partir desquelles les individus auront a identifie leurs groupe d'appartenance et de référence, a intérioriser leurs traits culturels généraux, spécialisé, optionnels et individuels, a anticiper leur socialisation ultérieures.²

La construction de l'identité professionnelle et donc inséparable de l'existence des filières d'emploi- formation et des type de relations professionnelle qui structurent les divers formes spécifiques de marches du travail, marché internes des firmes, marche professionnelle ou de métier, marche externe.... Les configurations identitaires typiques, dans le champ de travail, pourraient abstraitement être associées à des moments privilégié d'une biographie professionnelle idéale : moment de la construction de l'identité correspondant traditionnellement a la formation professionnelle initiale, moment de la consolidation de l'identité lie a l'insertion et a l'acquisition progressive de la qualification dans des filière de métier.³

L'individu dans sa vie passe par deux types de socialisation qui lui permet de se socialiser: la socialisation **primaire** et la socialisation **secondaire**.

7.1 Socialisation primaire :

La socialisation primaire commence dès l'enfance et cela par la construction de la personnalité, et de l'identité sociale et culturelle plusieurs facteurs y' rentre dans sa construction ; parmi eux les parents, la famille et l'école.

La socialisation primaire est celle de l'enfance et de l'adolescence sur laquelle se construisent la personnalité et l'identité sociale. Elle se fait essentiellement avec la famille qui

¹ ANDRÉ AKOUN et PIERRE ANSART, **dictionnaire de sociologie**, op.cit. p481

² Ibid p 239

³ Ibid p 237-238

a un caractère omniprésent, avec la nourrice, la crèche, l'école, les amis, etc. Cet univers est perçu par l'enfant non pas comme un monde parmi d'autres mais comme le seul monde existant.¹

7.2 Socialisation secondaire :

La socialisation secondaire est celle qui se déroule à la fin de l'adolescence et durant la vie adulte, dans les différents milieux sociaux que fréquente l'individu : écoles, études, sports, vie professionnelle, groupes de pairs, activités extraprofessionnelles, etc. S'appuyant sur la socialisation primaire, la socialisation secondaire la complète, la prolonge ou la transforme. L'entrée de l'adulte dans chacun de ces lieux est l'occasion d'acquérir de nouvelles règles de conduite (ponctualité, travail en équipe, responsabilité, vie en couple, etc.), d'enrichir sa personnalité et de s'intégrer dans des sous-ensembles particuliers de la société.²

Pour réaliser la construction biographique d'une identité professionnelle et donc social, les individus contemporains doivent entrer dans des relations de travail, participer sous une forme ou une autre à des activités collectives dans des organisations, intervenir d'une manière ou d'une autre dans des jeux d'acteurs.

Pour **R sainsaulieu** la construction d'identité professionnelle est figurée à travers des délimitations suivantes :³

- **Le champ** d'investissement : permet de distinguer les types impliquant l'investissement dans le travail (modèles « négociateur » et « promotionnel » et, à un degré moindre, « affinitaire ») de celui caractérisé par un accès au pouvoir dans le non-travail (modèle du « retrait ») et de celui associé à un non –accès des champs (modèle « fusionnel »).
- **Les normes** de comportement relationnel sont ainsi désignées : individualisme (modèle du « retrait »), unanimité (modèle « fusionnel »), solidarité et rivalité démocratique (modèle « négociateur »), séparatisme (modèle « affinitaire ») et intégration et soumission (modèle « promotionnelle »).
- **Les valeurs** issues du travail sont les suivantes : économique pour les « retraitantes », statutaire (la règle mais aussi la masse) pour les fusionnels », la créativité (les métiers mais aussi l'expertise) pour les « négociateurs », les personnes (du chef et des collègues) pour les « affinitaires » et un mixte des valeurs précédentes (la règle et la personne des chefs) pour les « promus ».

¹URL site internet : http://www.toupie.org/Dictionnaire/Socialisation_primaires_secondaires.htm, consulté 2/6/2019 à 6 :30

² Ibid sit

³ Claude DUBAR, **la socialisation**, op.cit, P115.

La socialisation est enfin un processus d'identification, de construction d'identité, c'est -à-dire d'appartenance à des relations. se socialiser c'est assumer son appartenance à des groupes (d'appartenance ou de référence) c'est -à- dire « prendre personnellement en charge ses attitudes au point qu'elles guideront largement sa conduite sans même qu'on s'en rende compte »¹

¹ Claude DUBAR, **la socialisation**, op.cit, p 32

CHAPITRE III:
L'intégration des
employés

Préambule :

Dans ce chapitre nous avons présenté les différents concepts et outils liés à l'importance de processus de l'intégration sur son ensemble, cette espace cependant, les processus métiers ont pris une place prépondérante dans les différents systèmes déterminés par une communauté sociale et professionnelle définis par son contexte fréquenté.

L'intégration c'est une geste morale rédigé pour témoigner des problématiques que posent les comportements discourtois, incompatibles avec le monde du travail ou clairement hostiles aux principes du « *vivre ensemble* ». Derrière ces attitudes parfois à la limite de la posture, se cache une absence de repères des plus élémentaires du savoir-vivre en entreprise, L'engagement dans le travail, les travailleurs dans une l'entreprise est à la source principale de performance, comme si, des travailleurs à agir depuis son nouveau recrutement aux différents aspects pour une meilleur vie dans son contexte professionnelle pour une intégration facile dans son ensemble. L'intégration une nécessiter de consacrer du temps et d'aider à se situer dans son environnement professionnel, à donner un sens à son travail et s'investir dans et pour l'entreprise.

Cette démarche d'intégration permet aux nouvelles arrivant, nouvellement recrutes, de se sentir soutenu pour développer ses compétences et ces capacités. Pour cet effet, nous allons distingues pour démontrons les démontions fondamentales et multiple de l'intégration, établit pour une satisfaction au travail et protection sociale qui découle de l'emploi, comme si une stabilité pour permettrons de planifier leur avenir et d'être protégés face aux aléas de la vie vis avis leurs identités sociales et professionnelles.

1. La typologie de l'intégration

L'intégration, ce concept large, définis et étudié déjà dans discipline de la sociologie, visé et démontré, avec des études, faites déjà par des déferents sociologues, pour cette effet ont trouvent des sociologues qui défini ce concept selon leur démarche d'étude des recherche scientifique des être humaine dans son contexte sociale qui se diffère un à l'autre .

Selon Emile Durkheim : « l'intégration est une propriété de la société elle-même. Elle permet à une société d'exister comme une unité cohérente malgré les différences entre individus ». ¹

L'intégration consiste à accompagner un nouveau salarié dans la maitrise des aspects techniques de son emploi et dans compréhension de son rôle s'inscrivant dans l'environnement culturel et social propre à l'organisation. L'intégration finalise la procédure de recrutement dans une perspective de fidélisation du salarié à long terme, ou d'efficacité à court terme pour les emplois et les missions de courte durée. ²

L'intégration est la résultante d'un processus d'apprentissage et de développement qui implique : une fonctionnalité dans l'exécution de rôles sociaux appropriés à son groupe d'âge (travailleur, étudiant, ami, partenaire amoureux, citoyen) et à ses capacités; une appartenance à des groupes dont le fonctionnement respecte les règles, les valeurs et les normes, morales et légales, ainsi que des relations adéquates, stables et réciproques avec ces groupes (dimension objective) dans lesquelles on se sent apprécié et investi en tant qu'individu (dimension subjective) » ³

Selon **Madeleine GRAWITZ** l'intégration s'exprime par l'ensemble des interactions entre les membres d'un groupe provoquent un sentiment d'identification ou dit groupe et ses valeurs. ⁴

Pour **Parsons** « l'intégration veille à l'harmonie des différentes éléments de l'organisation » ⁵

¹ FORTIN Sylvie, pour en finir avec l'intégration, université de Montréal, Canada, 2000.P02

² URL site internet : <https://travailletqualitedevie.wordpress.com/2015/07/01/processus-integration-est-il-vraiment-necessaire>, consulte le 03/06/2019 à 16 :24.

³ KEABLE Pierre, L'intégration sociale, un cadre conceptuel porteur de changements, Centre jeunesse de Montréal - Institut Universitaire.

⁴ GRAWITZ, Madeleine. **Lexique des sciences sociales**. Édition Dalloz, Paris, 1981, p79

⁵ SILVEMAND, David. **La théorie des organisations**. Edition Dunod, Paris 1973, p 49.

Selon CITEAU L'intégration recouvre la période d'apprentissage et de familiarisation avec l'ensemble des tâches à assurer, des procédures à utiliser et des relations à maîtriser» sa durée est liée au degré de complexité des tâches, la durée du cycle des opérations et des capacités d'assimilation du salarié.¹

1. Définition de l'intégration :

Est la phase d'appropriation des nouvelles fonctions par l'employé. Au cours de cette phase, l'employé acquiert les connaissances, les habitudes, les aptitudes et les valeurs requises pour s'adapter à son nouveau milieu. C'est le parrain (ou l'artisan) 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.

Présentation de processus d'intégration *En sociologie* l'intégration est un processus qui permet à une personne ou à un groupe de personne de se rapprocher ou de devenir un membre d'un autre groupe plus vaste par l'adoption de ses valeurs et des normes de son système social. L'intégration nécessite deux conditions:-une volonté et une démarche individuelle de s'insérer ou de s'adapter, c'est-à-dire l'intégrabilité de la personne.-la capacité intégratrice de l'entreprise par le respect des différences et des particularités de l'individu.²

2.1 Présentation de processus d'intégration

En sociologie : L'intégration est un processus qui permet à une personne ou à un groupe de personne de se rapprocher ou de devenir un membre d'un autre groupe plus vaste par l'adoption de ses valeurs et des normes de son système social. L'intégration nécessite deux conditions:-une volonté et une démarche individuelle de s'insérer ou de s'adapter, c'est-à-dire l'intégrabilité de la personne.-la capacité intégratrice de l'entreprise par le respect des différences et des particularités de l'individu

3. Le développement de la politique d'intégration de du personnels:

La particularité de l'entrée dans une nouvelle organisation est d'affecter les repères des personnes concernées, mais cette perturbation n'aura pas les mêmes effets selon que l'on sort tout juste de l'école ou que l'on possède plusieurs années d'expériences professionnelles.

¹ CITEAU Jean Pierre, gestion des ressources humaines (principes généraux et cas pratique) ,3èmeEd, Armand Colin, septembre 2001, P86

²URL site internet : <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Integration.htm>, L'intégration à la française, Rapport du Haut Comité à l'Intégration, 1993

Dans les deux cas, c'est le passage d'une organisation avec son fonctionnement, ses valeurs et ses normes, à la culture d'une autre.¹

Les Attitudes des personnels face à leur intégration Les nouveaux personnels doivent faire face à deux types d'intégration :

3.1 Intégration professionnelle :

Ce modèle consiste à la fois à une initiation à la nouvelle culture professionnelle et à une conversion de l'individu vers une autre identité, par une démarche d'envisager le monde et soi de manière nouvelle. Cette démarche s'inscrit dans une perspective symbolique et d'interactions.

3.2 Intégration organisationnelle :

Les solutions organisationnelles apportées aux problèmes les plus courants sont considérablement influencées par le type de collaboration et de contacts dont les gens sont capables.

4. Des méthodes d'intégration distinctes :

4.1 La méthode mal maîtrisées par les entreprises

Dans la mesure où aucune obligation légale n'est à respecter en termes de processus d'intégration, chaque entreprise est libre de déployer son propre parcours. Nous avons vu que dans la plupart des entreprises ce parcours se traduisait par une succession d'étapes, allant de l'accueil du nouveau collaborateur, à la visite des lieux, en passant par la nomination d'un tuteur et la transmission des documents nécessaires. Néanmoins, une enquête toulousaine de 2006 exposée par **Lacaze** lors de son intervention sur l'Insertion professionnelle, fait un état des lieux des principales procédures RH d'intégration utilisées. Selon cette enquête, les procédures d'intégration les plus fréquemment utilisées sont l'entretien d'évaluation dans 78% des entreprises interrogées, le parrainage pour 59% d'entre elles, le séminaire d'intégration à 58% et la formation des managers à 35%. Malgré la mise en place de ces procédures dans les entreprises, ces pratiques ne réussissent pas toutes. En effet, bien que la formation des managers soit la pratique d'intégration la moins utilisée des quatre, elle se révèle être celle qui réussit le mieux avec un taux d'échec inférieur à 10% dans 77% des cas. Vient ensuite le séminaire d'intégration, l'entretien d'évaluation et le parrainage. Cette

¹ L. Bousquie, S. Plante, L'accueil et l'insertion des infirmiers nouvellement recrutés au sein de l'hôpital de Purpan.

enquête nous révèle donc que malgré la mise en place d'actions, toutes ne réussissent pas nécessairement et un travail en amont sur l'établissement d'un processus d'intégration est donc nécessaire.

5. Les techniques d'intégrations

Des tactiques d'intégration propres à l'individu Parallèlement aux pratiques déployées par les entreprises pour intégrer leurs nouvelles recrues, ces nouveaux entrants adoptent également des tactiques d'intégration lorsqu'ils arrivent dans une nouvelle entreprise.

selon Lacaze et Perrot (2010) : Expliquent ces tactiques d'intégration grâce à une approche comportementale en quatre parties :

5.1 La recherche d'information : avec soit la recherche active lorsque la personne demande, ou bien la recherche passive via l'écoute et l'observation.

5.2 L'auto-management : le nouveau collaborateur se fixe des objectifs pour diriger son apprentissage, s'auto-évalue, se récompense et se sanctionne.

5.3 L'expérimentation : avec les tests essais et erreur ou les tests de limites.

5.4 L'intégration sociale avec pour objectif le soutien social: Lacaze et Perrot, abordent également une autre approche en distinguant les différentes stratégies d'intégration des nouveaux collaborateurs en fonction de deux dimensions : premièrement les compétences techniques ou les compétences organisationnelles et deuxièmement en fonction de l'horizon temporel, à court et long terme.

Lorsqu'un individu arrive dans un nouvel environnement, une nouvelle entreprise, il va développer des tactiques différentes en fonction de sa personnalité, de son ressenti, de son envie.¹

6. Objectifs de l'intégration:²

- Faciliter et favoriser l'intégration sociale et professionnelle de l'employé dans son nouveau milieu de travail.
- Démontrer au nouvel employé la volonté de l'entreprise de l'aider dans son adaptation

¹ Caroline Cordier. Les enjeux stratégiques de l'intégration des nouveaux collaborateurs. Gestion et management. 2013

² DUMAIS Jean François FRP Groupe-Conseil et autres, Guide de gestion des ressources humaines : destiné aux entreprises des technologies de l'information, Techno Compétences, Québec, 2003.P55.

- Permettre à l'employé d'obtenir des réponses à ses interrogations et d'avoir accès à l'information pertinente.
- Soutenir l'employé afin qu'il devienne autonome le plus rapidement possible.
- Vérifier si l'employé comprend bien les attentes relatives à ses tâches, rôles et responsabilités.
- S'assurer que l'employé connaisse les normes et les politiques de l'entreprise.
- Familiariser l'employé avec la culture et les valeurs de l'organisation.
- Faire connaître l'entreprise et contribuer au développement de son image.

7. Les enjeux de l'intégration :

7.1 Les enjeux pour l'organisation :

Dans la continuité du recrutement, la phase d'accueil et d'intégration, si elle est bien conduite, doit permettre de :

- Présenter l'organisation (histoire, culture, activités, structure, services...)
- Faire découvrir l'environnement direct du poste de travail du nouvel embauché
- Fournir des repères professionnels (informations, formation, tutorat, prévention des risques...).
- L'objectif est d'accompagner la prise de fonction afin de prévenir une démission prématurée.

En effet, le départ d'un nouveau salarié nécessite la relance du processus de recrutement, Souvent long et coûteux pour l'organisation.

7.2 Les enjeux pour les nouveaux arrivants :

La mobilisation rapide du nouvel arrivant dépend beaucoup de la qualité de son accueil. il attend, lors de son arrivée dans l'organisation de :

- Mieux comprendre son contexte de travail
- S'intégrer plus facilement dans l'organisation et l'équipe
- Être plus rapidement opérationnel.

Tout nouveau collaborateur intégrant un groupe industriel devra être invité, quel que soit son poste, à visiter l'usine du groupe pour comprendre le processus de fabrication et ses contraintes.¹

8. Les théories explicatives de l'intégration dans l'entreprise

8.1 La théorie soulignant le rôle majeur de l'organisation ou de l'individu :

L'approche par les procédures organisationnelles de socialisation accorde un rôle prédominant à l'organisation dans le processus d'intégration. Au cours de la carrière d'un salarié, la phase d'intégration dans l'organisation s'insère dans un processus plus large organisationnel. En particulier, les résultats de recherche sur les «domaines de socialisation» servent de base à l'élaboration d'un modèle d'évaluation de la qualité de l'intégration.²

9. La socialisation organisationnelle :

Est un processus double, de transmission et d'acquisition, entre les membres expérimentés de l'organisation et les nouvelles recrues. Selon VAN MAANEN ET SHEIN, elle correspond au processus par lequel on enseigne un individu et par lequel cet individu apprend les aspects formels et informels d'un rôle organisationnel. Au cours de ce processus, le nouveau salarié vient à apprécier les valeurs, les capacités, les comportements attendus et les connaissances sociales essentiels pour assumer un rôle et participer en tant que membre d'une organisation.

Les approches théoriques traditionnelles de la socialisation se fondent sur le rôle prédominant de l'un de ces acteurs, le processus de la socialisation organisationnelle peut être segmenté en trois principales étapes: la socialisation anticipé, l'initiation et l'intégration, pour une socialisation réussite, l'ajustement entre l'individu et l'organisation se renforce à chaque stade.

¹Resources humaines et communication

http://luttealbi.free.fr/index1.htm/Files/chap6_comment_repondre_au_besoin_de_competences.pdf Consulté le 19/04/2019 à 11:00.

²DELPHINE Lacaze, **la gestion de l'intégration en entreprise de service**: l'apport du concept de socialisation organisationnelle», édition, Management Prospective, PDF, n° 14, avril 2019/4, p11.

9.1 La socialisation anticipée :

Elle intervient avant même l'entrée dans l'organisation, le futur entrant commence par se forger une image globale de sa future vie professionnelle par des influences indirectes (famille, amis, études) ou directs (expériences professionnelles), cette socialisation anticipée va jouer un rôle crucial sur l'élaboration des valeurs associées au travail de nouvel entrant. À la cour de recrutement, le candidat collecte des informations, élabore une vision précise de sa future organisation et formule.

9.2 L'initiation :

Elle correspond aux premiers temps passés dans l'organisation, durant cette phase, l'individu cherche à saisir les valeurs et les comportements appropriés pour devenir un membre actif et efficace. L'individu doit accepter de mettre de côté ses croyances et ses habitudes pour se conformer aux normes et aux règles de l'organisation, cette phase d'adaptation peut être douloureuse pour accompagner de la crainte d'être non conforme et être rejeté par le groupe.

9.3 Phase d'intégration :

L'intégration correspond aux premiers temps passés dans l'organisation. Elle est consacrée à l'apprentissage des différentes dimensions de la socialisation ou domaines de socialisation. Cette phase de découverte permet ensuite «au nouvel entrant d'identifier petit à petit la marge de manœuvre dont il dispose et l'utilise pour résoudre des conflits de rôle inhérents au travail l'aspect temporel de la socialisation à progressivement été pris en compte par des recherches longitudinales portant de manière privilégiée sur l'un des deux acteurs du processus.

Les entreprises ont en effet intérêt à gérer activement l'intégration des nouveaux salariés. Pourtant, les modes d'accueil des nouvelles recrues résultent plus souvent de l'héritage du passé d'une stratégie délibérée. Qu'elle soit gérée activement à l'initiative des nouvelles recrues, l'intégration dans l'entreprise a lieu avec des implications lourdes sur la vie de l'organisation. Elle influence les degrés de conformité, des attitudes et des comportements aux normes organisationnelles.

10. L'intégration détermine les attitudes et les comportements des salariés:

Loyauté et engagement envers l'organisation, satisfaction au travail, motivation au travail et performance au travail. De plus, la cohésion sociale et la pérennité de l'organisation

dépendant de la transmission de la culture et des savoir-faire intervenant au cours de la socialisation des nouveaux salariés. En vue d'une gestion efficace de l'arrivée des nouvelles recrues, les responsables d'entreprise ont besoin de références pour l'évaluation de leur actions d'intégration.

Que faut-il connaître et comprendre pour participer en tant que membre efficace dans une organisation? Quelles sont les dimensions de la socialisation organisationnelle? Plusieurs chercheurs se sont intéressés à ces questions et ont participé à l'élaboration de modèles de domaines de socialisation dont l'apprentissage à lieu précisément durant la phase d'intégration.¹

- Les modèles de différents quant à leur contenu et leur nombre de dimensions.
- Les modèles théoriques retiennent entre trois et cinq domaines de socialisation.
- Les modèles testés empiriquement comportent entre trois et six dimensions.

Une synthèse de ces différents modèles est présentée dans. Il est admis que la socialisation consiste en un apprentissage à quatre niveaux :²

10.1 Au niveau organisationnel :

Un salarié socialisé possède une large connaissance de son organisation incluant des aspects explicites telle que les règles, les avantages, le système de rémunération mais aussi des aspects implicites telle que la culture et les valeurs organisationnelles. La question de l'adhésion du salarié à la culture organisationnelle n'est pas tranchée. D'une part, une acceptation de forme est souvent suffisante pour être efficace au travail. D'autre part, l'adhésion aux valeurs de l'organisation peut être considérée comme une conséquence plutôt que comme un contenu de la socialisation.

10.2 Au niveau collectif:

Un salarié efficace a appris le fonctionnement de son groupe de travail. En effet, le groupe de travail peut avoir sa propre culture, distincte de celle de l'organisation. Il est nécessaire pour le nouveau membre de découvrir et de comprendre le cadre de référence à travers lequel la réalité est perçue au sein de son équipe. Pour s'y intégrer, le nouvel employé doit découvrir les réseaux du comportement des autres et adopter un comportement approprié.

¹ DELPHINE Lacaze, op.cit, p12

² Ibid., p 12

10.3 Au niveau du travail:

L'efficacité au travail s'acquiert d'une part, par une maîtrise des aspects technique de l'emploi. Les règles, les procédures scripts et des schémas cognitifs sont élaborés par le nouveau salarié se qui lui permet d'automatiser les tâches routinières pour se connecter sur les activités complexes. Il est aussi par fois nécessaire de développer des capacités physique de rapidité, de précision ou de force. D'autre part, un salarié socialisé possède une vision claire de son rôle au sein de l'organisation. Il a déterminé les limites de ses responsabilités et les comportements attendus de lui. Lorsque le travail est réalisé au contact de clients ou d'utilisateurs, l'apprentissage du comportement à tenir et des émotions à afficher lors des interactions est essentiel pour mener efficacement les rencontres de service.

10.4 Au niveau individuel:

L'arrivée dans un nouvel emploi est accompagnée d'un apprentissage personnel. Intégrer une organisation signifie passer d'un autre induisant une adaptation ou une modification radicale de l'identité. Ce passage suppose que l'individu fasse le deuil de son identité passée. Si cet abandon est vécu négativement, la capacité de l'individu à être socialisé risque de s'en trouver limitée. Ces quatre niveaux d'apprentissage lors de la socialisation se déclinent différemment selon le secteur ou la position occupée. L'importance et le contenu des domaines de socialisation varient d'un emploi à un autre. Ainsi, cette recherche porte sur le secteur des services, représentant la plus large proportion du produit intérieur brut et des emplois dans les pays développés.

11. La théorie interactionniste :

Le concept de contrat psychologique apporte un éclairage sur les conditions de l'échange entre le nouveau venu et l'organisation. Il correspond à une acceptation mutuelle implicite entre les deux parties. L'employé fournit les efforts en apportant sa contribution à la bonne marche de l'entreprise. L'employeur, quant à lui, procure un travail rémunéré et stimulant, des conditions de travail acceptables ainsi que des perspectives de carrière. Si ce contrat est rompu, les conséquences peuvent se traduire d'un côté par l'absence d'avancement ou un licenciement et de l'autre côté par une démotivation, un départ prématuré, une baisse de la citoyenneté organisationnelle ou la performance au travail. LUCAS DUFOUR, le concept d'ajustement individu-organisation ou de Person-organisation est fondé sur l'adéquation entre les valeurs organisationnelles et les valeurs individuelles. Le nouvel arrivant choisit délibérément d'adhérer ou ne pas adhérer aux valeurs de l'organisation. De ce processus

dépendront son implication au travail et son intention de rester mais également de souhait de l'entreprise de le garder. Ces deux théories omettent toutes fois dans l'interaction, le rôle jouer par les collègues. En effet, selon HAUETER, l'intégration doit être étudiée à trois niveau d'analyses: l'organisation, la tâche mais aussi le groupe.

Ainsi, nous proposant d'utiliser des complémentarités des approches précédentes et de les intégrées dans la littérature sur les stades de socialisation pour comprendre l'ajustement entre le nouveau salarié et son organisation.¹

11.1 Les Objectifs de l'intégration:²

Ses objectifs sont divers, ils concernent la personnalité et l'environnement:

- L'intégration met en jeu la relation entre un groupe et des personnes.
- Faire entrée la nouvelle recrue dans le personnel.
- Elle donne le temps de s'évaluer mutuellement, de se connaître au-delà des apparences et de la sédition.
- 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.
- Inciter la réussite socioprofessionnelle en préparant au mieux la nouvelle recrue, a l'aide d'une valorisation des capacités.
- Faire connaître l'entreprise et contribuer au développement de son image.
- 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.
- Participer à l'environnement de travail pour convenir le poste de travailleurs à la demande de l'entreprise, le milieu du travail devient un lieu de ressources d'informations et d'aide face a la nouvelle recrue.

12. Les Conditions d'intégration des nouveaux recrutés dans l'entreprise :

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

Un accueil permettant à la nouvelle recrue de découvrir l'environnement de travail, les règles de la vie de l'entreprise, les collègues lors qu'il y en a, et leur rôle dans l'entreprise.

¹ DELPHINE Lacaze, op.cit, p2

² M Labeille, **Tous Secrets d'un Conseil en Recrutement**, l'univers du décor enfin dévoilé aux candidats, édition, Dunod, Paris, 2002, p198.

12.2 Un accompagnement de nouvelle recrue :

- Si un tuteur est nommé au sein de l'entreprise pour aider la nouvelle dans son intégration, il est indispensable qu'il soit volontaire, disponible et expérimenté, avec l'envie de transmettre le savoir-faire et connaissances.-Pour comblé d'éventuels écarts entre les compétences détenues par la nouvelle recrue et celles requises pour occuper l'emploi, choisir les modalités les plus adaptées.
- La mise en situation directe sur le poste de travail le doublant avec un salarié expérimenté) Une formation interne ou externe.-Des entretiens planifiés de suivi régulier de l'intégration.
- Points à vérifier pour apprécier l'intégration des nouveaux recrutés Le salarié est jugé intégré lorsque les points suivants 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 cognitif).1
- l'intégration sociale: connaître les membres de l'entreprise, leurs valeurs, les relations de pouvoir, les codes comportementaux (se créer un réseau du soutien social).-«la connaissance de l'entreprise;
- ✓ Dans ses aspects formels: procédures, règlements, objectifs.
- ✓ Dans ses aspects informels: culture, valeurs, normes. la clarté du rôle:

Comprendre et accepter ses responsabilités vis-à-vis des membres de l'entreprise et ses clients.

13. Les étapes de l'intégration professionnelle :

Quel que soit l'entreprise et le secteur d'activité, la personne recrutée pour un poste donné passe nécessairement par trois phases.

13.1 La phase d'information :

Débuté lors de l'entrée dans la société et correspond à la période que le nouvel arrivant consacre à la prise de connaissance des dossiers de son prédécesseur ou du service, aux présentations aux personnes avec lesquelles il sera amené à travailler, ainsi qu'aux stages d'information sur l'entreprise ou sur la fonction qu'il aura à remplir. Durant cette première phase La personne joue un rôle essentiellement passif, son efficacité sera donc considérée comme faible.

13.2 La seconde phase :

Correspond à l'apprentissage du métier : sur le terrain. Le nouvel arrivant commence la tâche pour laquelle il à été embauché. Elle dure jusqu'au moment où il a acquis une connaissance pratique de son métier, c'est-à-dire le moment où il peut effectuer sa tâche par lui même, en évitant les principales erreurs.

13.3 La troisième est celle de l'apport personnel :

Le nouvel arrivant acquiert l'expérience nécessaire à la réflexion critique sur son travail et à l'initiative. C'est au cours de cette troisième phase que le nouveau collaborateur a la possibilité de constater les premiers résultats de sa tâche et donc, de rectifier les erreurs qu'il aurait pu commettre. Eviter un échec de l'opération de recrutement. Le turnover des nouveaux embauchés peut se produire jusque dans les deux ans suivant la date d'embauche il fait perdre à l'entreprise les compétences qu'elle souhaite acquérir, lui fait supporter des pertes de temps et des charges d'exploitation et l'oblige à renouveler sa campagne de recrutement.

Le suivi de l'intégration se fait par des entretiens périodiques qui permettent de révéler les difficultés d'intégration du salarié, quel que soit l'ordre professionnel ou social et y remédier par une meilleure communication entre le nouveau salarié et son environnement de travail .Pour cela, le nouveau salarié rencontre régulièrement un salarié expérimenté appelé tuteur ,parrain coach, pour faire le point sur ses éventuels problèmes et trouver des solutions.¹

13.4 Les objectifs de l'accueil et de l'intégration professionnelle :

- Faciliter et favoriser l'intégration sociale et professionnelle de l'employé dans son nouveau milieu de travail.
- démontrer au nouvel employé la volonté de l'entreprise de l'aider dans son adaptation.
- permettre à l'employé d'obtenir des réponses à ses interrogations et avoir accès à l'information pertinente.
- Soutenir l'employé afin qu'il devienne autonome le plus rapidement possible.
- Vérifier si l'employé comprend bien les attentes relatives à ses tâches, rôles être responsabilités.
- S'assurer que l'employé connaisse les normes et les politiques de l'entreprise.
- Familiariser l'employé avec la culture et les valeurs de l'organisation.
- Faire connaître l'entreprise et contribuer au développement de son image.

¹ Perritti. J .M . **Gestion des ressources humaines**, 6ème édition, Vuibert, Paris, 2007, p 86.

CHAPITRE IV:
Présentation de
l'organisme
d'accueil

1/Présentation de BATICOMPOS

BATICOMPOS est le premier fabricant en Algérie du panneau sandwich. Elle est leader dans la fabrication et la commercialisation de ce produit et de la tôle nervurée. Elle s'étend sur une superficie de 61 200 m², dont 31 204,70 m² de bâtis, l'usine est implantée à 50 Km à l'est de la ville de Bouira, au nœud ferroviaire de Béni Mançour. Son siège social est à Béni Mansour, commune de Boudjellil, Daïra de Tazmalt, Wilaya de Bejaia.

« **BATICOMPOS Spa** » est une société à capitaux privés (SPA), dont le capital social s'élève à 984 000 000 DA. Elle est donc héritière d'une longue tradition dans le domaine du bâtiment industrialisé. Elle a capitalisé une expérience non négligeable et a accumulé un savoir-faire en matière de fabrication de panneaux sandwich et des composants apparents depuis 1986.

2/Historique

Société de composants industrialisés. Elle a été créée en tant que filiale du groupe **BATIMETAL**. Après la résolution du C.P.E en date de 16.09.2006, le contrat de cession a été finalisé entre le groupe **BATIMETAL** et le groupe **CEVITAL** le 17.12.2007, faisant ainsi de **BATICOMPOS** une filiale de ce dernier.

1. Les produits fabriqués

1.1 Panneau sandwich

- Panneau sandwich de couverture : TL75 ;
- Panneau sandwich de bardage : LL35, LL 40 ;
- Panneau sandwich pour usage frigorifique : LL60, LL80, LL100.

1.2 Tôle nervurée

- Tôle nervurée pour bardage : TR35
- Tôle nervurée pour couverture : TR66
- Plancher collaborant : PC55

1.3 Pièce façonnée : pièces d'assemblage et d'esthétique.

1.4 Faux plafond : le faux plafond est composé de :

- Lames de sous plafond (LSP et PF) ;
- Joint de remplissage : JR ;
- Joint de bord : JB ;
- Rail de suspension : RS.

1.5 BATICOMPOS dispose également d'un atelier spécialisé dans la préfabrication légère et montage, dont :

- Bungalows ;
- Chalets ;
- Cabines sahariennes ;
- Chambres froides ;
- Shelters pour télécommunication.

2. Les matières premières utilisées

2.1 Produits chimiques :

Les produits chimiques utilisés dans la fabrication des panneaux sandwichs sont les suivants :

- POLYOL
- MDI Iso cyanates
- Activateur
- N-Pentane (agent gonflant)

2.2 Baticompos utilise aussi d'autres produits, dont on peut citer :

- Chlorure de méthylène ;
- Azote ;
- Propane ;
- Fuel ;
- Lubrifiants ;
- Pneus.

2.3 Tôle pré laquée et galvanisée :

- Poids des bobines : entre 5 à 10 tonnes
- Épaisseur de la tôle : 0.55, 0.6, 0.75, 0.8, 1, 1.5 (mm)

- Largeur de tôle : 1000, 1059, 1094, 1250 (mm).

3. Capacités et moyens de production

Tableau N° 1 : représente la Capacités de production à BATICOMPOS

PRODUITS	CAPACITES
Panneaux sandwichs (M ²)	464 464
Tôles nervurées (M ²)	758 208
Lames de sous-plafond (M ²)	100 800
Pièces façonnées (Kg)	400 000
Cabines	190

3.1 Les moyens de BATICOMPOS

- Une ligne de production de panneau sandwich ;
- Une ligne de production de tôle nervurée (galvanisée et pré laquée) pour bardage et faux plafond ;
- Un atelier de fabrication de PF ;
- Un atelier de conditionnement ;
- Un atelier de formulation de la mousse polyuréthane ;
- Un atelier pour les préfabrifications légères ;
- Une aire de stockage de produits finis et une autre pour le stockage des produits déclassés ainsi que les déchets et rebuts ;
- Des infrastructures de soutien et utilités (un poste de livraison d'électricité de 2x1250 KVA, deux groupe électrogènes de 500 KVA, une station d'air comprimé, deux ateliers de maintenance industrielle et véhicules, un hall de stockage de bobines de tôle, un hall de stockage de produits finis, un magasin PR...).

NB : une nouvelle ligne de production de panneau sandwich en discontinu récemment acquise en ce pour développer une nouvelle activité qui est l'habillage des camions frigorifiques.

3/Mission

La mission de **Baticompos** est de produire et commercialiser des composants de la construction métallique de meilleure qualité pour satisfaire les besoins et attentes de ses clients. Grâce à son expertise, les valeurs et l'engagement de ses employés, **Baticompos** travaillera sans relâche pour être le chef de fil dans son domaine d'activité.

Dans le but d'accroître ses profits et optimiser sa croissance, **Baticompos** s'orientera vers la diversification de ses activités en saisissant les meilleures opportunités d'affaires en rapport avec son métier.

4/Organisation et structures

L'entreprise est une organisation constituant une unité économique destinée à la production, à l'échange ou à la circulation de biens et services, elle dispose des moyens humaines et matériels qu'elle met en œuvre pour fabriquer des produits, réaliser des travaux et à la fourni des services.

La répartition de l'effectif :**Tableau N°2 : répartition d'effectif de l'entreprise BATICOMPOS**

Structure	Cadre S/P	Cadre moyen	Maitrise	Exécution
Direction général	03	01	01	
Service contrôle qualité	01		01	
Service HSE	04		01	10
Cellule informatique	01	01		
Direction technico-commerciale et marketing	03	01	10	03
Direction approvisionnements	02	02	04	06
Production	01	06	08	48
Maintenance	03	02	08	
Direction des ressources humaines	02	01	07	18
Direction de la comptabilité et des finances	04	01	02	
Total	24	15	42	85
Total général / 166				

Placés sous l'autorité du directeur général, les différentes structures de **Baticompos**, se présentent comme suit :

5/ Cellule contrôle de gestion :

Rattachée directement à la **DG**, elle a pour tâches :

- Animation, coordination des activités de planification et contrôle de gestion dont l'élaboration du budget et le suivi de réalisation des objectifs.
- Contribution à la définition/L'exécution/L'évaluation de plans, de politiques et projets assignés à l'entreprise, assistant de gestion du Directeur Général, correspondant interne en termes d'information de gestion économique.
- Recherche de l'utilisation rationnelle et optimale des ressources de l'entreprise.
- Planifie et consolide les objectifs et bilans annuels, semestriels, trimestriels et mensuels de l'entreprise, aide à l'élaboration des programmes arrêtés y compris ceux liés à la fonction qualité et à la fonction environnementale.
- Etablit le tableau de bord de l'entreprise, collecte les renseignements auprès des autres structures et analyse les résultats de gestion de chaque structure en préconisant des redressements pour se conformer au planning initial.
- Comparer en permanence (contrôle budgétaire) les résultats réels et les prévisions chiffrées figurant aux budgets afin de rechercher la (ou les) cause (s) d'écarts, informer les différents niveaux hiérarchiques, prendre les mesures correctives éventuellement nécessaires et apprécier l'activité des responsables budgétaires.
- Audit des différentes fonctions pour éviter tout dysfonctionnement de l'entreprise et présente les tableaux de bords devant le conseil de coordination.

3.1 Service contrôle qualité :

Qui a pour mission de veiller à la qualité des produits fabriqués et la conformité des matières premières achetées

3.2 Service HSE :

Qui a pour mission d'assurer la sécurité des personnes et des biens en milieu professionnel

3.3 Cellule informatique :

Qui est chargée d'assurer le fonctionnement et la cohérence du système informatique ainsi que la sauvegarde des données et d'assister les structures en matière d'informatique.

5.5 Direction technico-commerciale et marketing : qui est chargée de :

- L'identification des attentes et besoins des clients et de leur traduction en exigences
- Conseiller les clients dans la définition des exigences qualité relatives aux produits
- L'écoute client et du marché
- Le marketing et la promotion des produits de l'entreprise ;
- La commercialisation des produits de l'entreprise (placement des commandes, facturation, recouvrement,...)

5.6 Direction approvisionnements : qui a pour missions de :

- Mettre des matières premières à la disposition de la production, les pièces de rechange à la disposition de ma maintenance et de l'achat des fournitures nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise
- Exprimer les besoins d'achat
- Consulter, évaluer et sélectionner les fournisseurs
- Réceptionner les matières et fournitures achetées
- Assurer la gestion des stocks et l'administration des commandes.

5.7 Direction technique :

Cette direction comporte à la fois deux sous structures qui sont la production et la maintenance.

5.7.1. Production : elle a pour missions principales :

- Planifier et réaliser les produits en conformité avec les commandes et les exigences des clients exprimées auprès de la direction commerciale
- Mettre en œuvre le processus de production dans les meilleures conditions de maîtrise des procédés et des équipements
- Améliorer les techniques et standards de production.

5.7.2. Maintenance : elle a pour missions

- L'élaboration et la mise en œuvre d'un planning de maintenance préventive ;
- L'élaboration et la tenue à jour de la documentation technique (fiches techniques, fiches historiques,...).
- La maintenance curative (en temps de panne ou d'arrêt).

5.8 Direction des ressources humaines : qui a pour missions :

- Gérer et développer les ressources humaines
- Gérer le patrimoine et les moyens matériels de l'entreprise

- Veiller au respect de la réglementation relative aux relations de travail, au respect du règlement intérieur et à la mise en œuvre de la convention de l'entreprise
- Mettre en œuvre un processus de recrutement, d'évaluation des compétences et de la formation.

5.9 Direction de la comptabilité et des finances : elle a pour missions :

- L'établissement des plans de financement et le suivi de leur exécution
- La gestion de la trésorerie
- La tenue de la comptabilité et l'établissement des bilans et de comptes de résultats
- L'établissement et la maîtrise des coûts de réalisations des produits.

Cette organisation est complétée par des fiches de postes pour l'ensemble des postes de travail qui compte l'entreprise.

6/Certification

BATICOMPOS est certifiée :

- En norme ISO 9001/2008 de son système de management qualité.
- En norme ISO 14001/2004 de son système de management environnemental.
- En norme OHSAS 18001/2007 de son système de management Santé et sécurité au travail.

Ces certificats ont été délivrés par l'organisme de certification **AIB Vinçotte** International.



7/Organigramme : C'est une représentation graphique de l'entreprise. Elle est divisée en département qui ont pour mission de réaliser et de contrôler une fonction particulière.

CHAPITRE V:
Analyse et
interprétation des
résultats

Analyse et interprétation des données :

Dans ce chapitre nous analysons et interprétons les données récoltés au sein de l'entreprise BATICOMPOS avec les différentes catégories socioprofessionnelles.

Nous avons d'abord commencé par le premier axe ; les données personnelles en suite, nous avons entamé les deux autres axes qui ne sont que les questions de notre entretien. Celles-ci nous aideront à arriver à une conclusion permettant de vérifier notre hypothèse.

1. Caractéristique de notre échantillon :

Tableau n° 3 : Répartition de l'échantillon selon les données personnelles.

Enquêtés	sexe	Age	Situation Matrimoniale	Niveau D'étude	Poste Occupé	L'expérience professionnelle
Enquêtés n°1	M	42	Marié	universitaire	Manager	15 ans
Enquêtés n°2	F	36	célibataire	universitaire	Maitrise	10 ans
Enquêtés n°3	M	31	Marié	3em AS	Exécution	5 ans
Enquêtés n°4	M	56	Marié	universitaire	Cadre	31 ans
Enquêtés n°5	F	53	Mariée	universitaire	Cadre	21 ans
Enquêtés n°6	M	46	Marié	9em BEF	Chef d'équipe	18 ans
Enquêtés n°7	M	36	Marié	2em AS	Exécution	11 ans
Enquêtés n°8	M	39	Marié	9em BEF	Exécution	14 ans
Enquêtés n°9	M	34	célibataire	3em AS	Exécution	6 ans
Enquêtés n°10	F	44	Mariée	3em AS	Assistante DG	20 ans
Enquêtés n°11	M	38	Marié	3em AS	Operateur	4 ans
Enquêtés n°12	M	41	Marié	2em AS	Chef d'équipe	10 ans

Le sexe :

Durant notre enquête réalisé en sein de l'entreprise **BATICOMPOS**, et les entretiens qu'on a effectué avec les employés de cette dernier, on a pu constater que le sexe le plus dominant de notre échantillon est le sexe masculin avec neuf (09) hommes, par apport au sexe opposé qui ce représente avec trois (03) femmes. Cette domination est liée à la nature du travail exécuté dans l'organisation.

L'âge :

A partir des données qu'on a récoltées durant notre étude de terrain, nous avons distingué que la population étudié est âgé entre 30 à 56 ans. L'âge dominant de nos enquêtés ce varié entre 31 à 40 ans. A partir de ces informations, nous constatons que cette entreprise ouvre ces portes aux jeunes dans les différentes catégories socioprofessionnelles.

Situation matrimoniale :

Notre échantillon d'étude selon leurs situations matrimoniales ce compose de deux (02) catégories, la première catégorie ce compose de dix (10) employés marié, et l'autre catégorie se compose de deux (02) employés célibataire. Cela indique que la majorité de population étudié sont marié.

Niveau d'études :

D'après le tableau, on constate que nos enquêtés se devise entre deux catégorie : la première catégorie contient quatre (04) employés qui ont un niveau d'étude supérieur (universitaire), et la deuxième catégorie qui est la plus dominante contient huit (08) employés, qui ont un niveau d'étude moyen (formations professionnelle).

Catégorie socioprofessionnelle :

Les postes occupé de notre échantillon d'étude varient entre : chef d'équipe, cadre, agents d'exécution, opérateur. Dans ce cas-là on a remarqué que la majorité est des agents d'exécution, et cela revient à leurs niveaux d'instructions et la nature du travail de l'entreprise.

L'expérience professionnelle :

La question de l'expérience au sein de l'entreprise **BATICOMPOS** ce résume comme suivants : la plupart de nos enquêtés ayant plus de dix 10 ans d'expérience, ou on

trouve neuf (09) employés, par contre on trouve trois (03) employés ont moins de dix 10 ans d'expérience. Cela indique que la majorité de notre effectif possède une longue expérience qui lui permet de s'intégrer au sein de cet organisme.

Axe 02 : Les déterminants de l'identité professionnelle.

Dans cet axe, nous proposons d'analyser l'ensemble des informations récolté durant notre enquête avec les employés de l'entreprise BATICOMPOS sur les déterminants de l'identité professionnelle.

1. Comment trouvez-vous votre travail ?

Durant notre recherche, et l'enquête effectuée au sein de l'entreprise, le travail réalisé et les tâches exercées par les employés a plusieurs significations d'après leurs réponses. Nous constatons que la plupart des enquêtés ont opté à des réponses qui touchent le même contexte qui est : la satisfaction, intéressants, bon, prenant l'exemple de l'enquêté N°(10) (44ans, Assistante directeur général, 20 ans d'expérience) : « j'adore mon travail, je le fait avec amour, j'espère toujours donner le mieux de moi-même ». Dans le même contexte mais avec des réponses différentes, on trouve que le travail épuise certains employés, le cas des enquêtés N°(04), N°(07), et ce dernier nous déclare : « le travail est bon mais épuisant et fatigant ».

2. comment représentez-vous le travail de professionnelle ?

Après avoir posé cette question, l'ensemble des enquêtés ont répondu différemment mais avec une seule vision qui nous ramène à la réponse suivante : le travail professionnelle c'est la maîtrise du poste, le travail d'équipe, assurer la production (qualité, quantité), dans le même sens, l'enquêté N°(07), (36 ans, agent d'exécution, 11 ans d'expérience) explique que : « le travail professionnelle c'est la maîtrise du poste, l'efficacité et l'efficience ».

Après les réponses récoltées durant notre enquête, nous avons constaté que la majorité des enquêtés ont la même idée sur le travail professionnel qui est pour eux un déterminant primordiale au sein de l'entreprise industrielle.

3. Es que votre travail influence sur votre personnalité ?

A partir de cette question on peut dégager deux catégories de réponses, certains ont répondu par un « OUI » et d'autre par un « NON », pour ceux qui ont confirmé l'influence du travail sur leurs personnalité, et c'est la majorité de la population étudiée, en disent que le

poste occupé au sein de l'entreprise impose le respect, le privilège, l'autorité et la flexibilité, c'est le cas de l'enquêté N°(02), (36ans, agent de maitrise, 10 ans d'expérience) qui a confié que : « oui évidemment, mon travail ma permet de développer ma personnalité de fait de travailler en groupe, et avec des parties prenantes (prestataires, différentes structures externes a l'entreprise) ». D'une autres part, il y a des enquêtés qui ont affirmé l'influence du travail sur la personnalité, disent que la nature du travail quel que soit ne s'influence pas sur ma personnalité, le cas de l'enquêté N°(04) et N°(11).

4. Votre construction de soi a-t-elle une influence sur votre développement de l'identité professionnelle ?

Chaque employé ca propre construction de soi, et notre question et basé sur l'influence de la construction du soi sur le développement de l'identité professionnelle, et selon les réponses obtenu durant notre enquête, on constate que la majorité (10/12) des enquêtés, ont répondu que la construction du soi influence beaucoup sur le développement de l'identité professionnelle, selon un agent de maitrise, l'enquêté N°(02) : « tout à fait, il y a une forte influence de la construction de soi sur l'identité professionnelle, exemple : la confiance en soi est très important pour le travail en équipe ». Par contre les deux autres enquêtés N°(04) et N°(11) ont déclarent que la construction du soi n'a aucun influence sur le développement de l'identité professionnelle.

5. Comment jugez-vous vos relations avec vos collègues ?

Pour cette question, on à constaté que la majorité des enquêtés (11/12), ils ont des bonnes relations avec leur collègues, selon l'enquêté N°5 : « ma relation avec mes collègues est très bonne, il y a un grand respect entre nous, on à aussi un esprit de groupe et on constitue une deuxième famille au sein de l'entreprise ». Par contre l'enquêté N°4 (56 ans, cadre, 31ans d'expérience), pour lui sa relation avec les autres est assez bon, « j'occupe un poste de responsabilité à l'intérieur de entreprise, je donne des ordres mais la plus part de mes collègues n'acceptent pas mes ordres de travail, alors ça engendre souvent des conflits avec eux ».

En conclusion, quelques soit le statut professionnel de l'employé , le respect, l'esprit de groupe, et les bonnes relations entre eux reste un déterminant fondamental pour s'intégrer dans l'entreprise.

6. préférez-vous travailler individuellement ou dans un groupe ?

A partir de cette question, on peut dégager trois (03) sorte de réponse basé sur le travail individuel et le travail en groupe, certains ont répondu que oui , ils préfèrent le travail en groupe, c'est le cas des enquêtés N°(1-2-3-5-7-8-9-10-12) ont témoigné qu'il préfèrent le travail en groupe, ce dernier crée un climat social favorable et assure plus de rendement au travail (qualité et la quantité), dans sens opposé, certains enquêtés préfèrent le travail individuel comme le cas suivant : l'enquêté N°04 : « je préfère le travail en solo car il me permet de me concentré sur mon travail », par contre la troisième catégorie en répondu par le fait que tout dépend du travail exécuté, alors pour ces enquêtés N°06 et N°11 ; d'après eux on distingue que c'est la nature du travail qu'on exerce qui détermine si la tâche qu'on exécute doit être faite en groupe ou bien individuellement.

7. Quels sont les facteurs essentiels constitutifs de votre identité professionnelle ?

A partir de cette question on peut distinguer deux 02 catégories de réponse différente sur les facteurs essentiels constitutifs de l'identité professionnelle pour eux, certaine en répondu que c'est le respect, la bonne relation avec les travailleurs et la volonté. On prend l'exemple de l'enquêté N°11 (38 ans, operateur, 04 ans d'expérience) : « pour moi les déférents facteurs de la construction de l'identité professionnelle sont : le travail en harmonie et l'esprit de groupe ainsi que d'avoir des bonnes relations avec les collègues de travail). D'une autre part la deuxième catégorie, ont répondu que les facteurs essentiels constitutifs de l'identité professionnelle sont : la performance, la connaissance et la maitrise du poste occupé. C'est le cas de l'enquêté N°03 (31 ans, exécution, 05 ans d'expérience) : « personnellement c'est le savoir, le savoir faire et le savoir être ainsi que les compétences ».

D'après les résultats obtenus, nous pouvons retirer plusieurs facteurs qui influencent sur la construction de l'identité professionnelle, chaque enquêté a son propre point de vu, mais nous pouvons ajouter que le soi influence sur la personnalité de l'individu avec ces propres caractéristiques qui sont déterminées par l'esprit du groupe et la volonté est les capacités d'enrichir son savoir, son savoir-faire et son savoir-être, ce que nous appelons les compétences.

Axe 03 : des questions qui représentent l'identité comme moyen d'intégrations.

Dans ce dernier axe, nous essayant d'analyser l'ensemble des informations récolté durent notre recherche nécessite de faire des questions dans notre guide d'entretien sur le

processus de l'identité professionnelle comme moyen d'intégration. Pour cerner cet axe, on va analyser les questions suivantes.

1. Sentez-vous intégré dans votre groupe de travail ? Et comment ?

D'après les résultats qu'on a obtenu durant notre enquête, les enquêtés ont tous répondu par la même réponse qui est « oui », Ils ont tous le sentiment d'intégration a cette entreprise, mais ils ont des différents opinions pour justifie leur réponse. On prend l'exemple de l'enquêté N° 02 (36 ans, maitrise, 10 ans d'expérience) : « oui effectivement suite a mes 10 ans d'expérience ici, j'ai le sentiment d'appartenance a cette entreprise et son avenir m'intéresse », et un autre cas qui est l'enquêté N°10 (44 ans, assistante DG, 20 ans d'expérience) : « Oui, par la satisfaction ressentie par mon responsable direct et ces collaborateur dans l'exercice de mes fonctions ».

A partir de cette question, on peut constater que les employés de l'entreprise BATICOMPOS sont tous alaise et satisfait de leurs travaux et appartenance à cet organisme, et le sentiment commun qui englobe l'union et la cohésion entre ses employés est l'intégration.

2. Est-ce-que cette identité vous permet de ce socialisé avec votre milieu professionnel ? Et comment ?

Dans cette question, nous avons constaté que l'identité permet a l'employé de ce socialisé dans son environnement professionnel, et c'est les employés de l'entreprise BATICOMPOS qui l'on confirmé a partir de leurs réponses qui sont comme suit : l'enquêté N°02 : « oui, cette identité me permet de ce socialisé dans les groupes du travail (divers commission) », et l'autre qui dit : « oui, par l'estime et le respect mutuel partagé avec mon responsable et mes collaborateurs ».

3. A partir de cette identité professionnelle comment pouvez-vous réalisé une carrière professionnelle ?

A partir de cette question en peut distinguer qu'il ya plusieurs sorte de réponse des enquêtés sur la réalisation d'une carrière professionnelle a partir de leur identité professionnelle, cette réalisation et liée au respect, la maitrise du poste et les compétences, si on prend l'exemple de l'enquêté N°01 (42 ans, manager, 15 ans d'expérience) : « pour réalisé une carrière de professionnelle a partir de mon identité professionnelle il faut d'abord

amélioré mon savoir faire et le savoir être qui me permette d'accéder à des poste supérieur ».pour le cas de l'enquêté N°12 (41 ans, chef d'équipe,10 ans d'expérience) : « avoir une identité professionnelle me permet d'occupé des postes supérieurs et avoir une conscience au travail pour moi c'est ça la réalisation d'une carrière professionnelle ».

4. Pour quoi cette identité professionnelle vous permet de s'intégrer au sein de cette entreprise ?

Dans cette question nous remarquons que l'avis des enquêtés est différent mais dans le même contexte, chacun son point de vue, d'après leurs réponse on constate que c'est les normes et les valeurs, le respect et la reconnaissance qui engendre cette intégration grâce à leur identité professionnelle. Selon l'enquêté N° 08 (39 ans, exécution, 14 ans d'expérience) : « m'a confiance en soit me permet d'intégrer cette entreprise et mieux maîtrisé mes taches ».en prend une autre repense de l'enquêté N° 04 (56 ans, cadre, 31 ans d'expérience) : « pour moi mon statut et mon poste occupe comme responsable il ma permis d'intégrer facilement».

5. Selon vous est ce que cette identité professionnelle est primordiale pour l'intégration ?

Après avoir posé cette question l'ensemble des enquêtés sont réunis sur une seul réponse qui est « oui » pour eux l'identité professionnelle est essentiel pour l'intégration au sein de l'entreprise, c'est un facteur indispensable pour l'intégration des employés c'est le cas de l'enquêté N°12 (41 ans, chef d'équipe, 10 ans d'expérience) : « comme je suis chef d'équipe je croix que sans identité professionnelle on ne peut pas s'intégrer dans l'entreprise ».d'une autre part un autre enquêté qui est le N°2 (36 ans, maîtrise, 10 ans d'expérience) à répondu comme suit : « oui, afin d'intégrer une entreprise il faut avoir des qualités et des valeurs qui vise à continuer à l'amélioration et au développement de deux parties (entreprise et individu). Et aussi le climat social favorable est un facteur très important pour faciliter l'intégration ».

4. Vérification des hypothèses :

Dans cet élément, on va présenter les résultats obtenus à travers l'analyse des données collectées lors de notre étude du terrain menée auprès des employés de l'entreprise **BATICOMPOS** de Tazmalt. Nous avons pu rassembler un ensemble des données qui nous ont aidées dans la vérification de nos hypothèses qui est comme suit :

L'hypothèse principale : L'identité professionnelle est un facteur indispensable qui permet aux employés de s'intégrer au sein de **BATICOMPOS**.

L'identité professionnelle permet aux membres d'une même profession et de même organisme de se reconnaître entre eux-mêmes. L'identité comme en la cité avant, elle a deux dimensions qui sont : L'aspect formel (normes organisationnelles), et L'aspect informel (relations interpersonnelles), ces deux aspects se divisent aux indicateurs suivants : socialisation et valeurs de l'entreprise ce qui concerne l'aspect formel, et relation professionnelle et esprit de groupe et ces derniers facteurs sont reliés à l'aspect informel, cela signifie que les facteurs et les déterminants qu'on a cités auparavant mènent l'employé à l'intégration dans l'entreprise au sein de **BATICOMPOS**.

Après cette collecte des données, et le travail effectué sur le terrain, on a pu valider notre hypothèse principale qui est que l'identité professionnelle est un facteur indispensable et primordial pour s'intégrer en vue de durer notre enquête la majorité de nos enquêtés nous ont confirmé cette hypothèse.

La première hypothèse : L'identité professionnelle est l'issue d'un processus de socialisation qui nous donne un ensemble de composants qui déterminent cette identité.

Dans une perspective sociologique, la socialisation renvoie à l'ensemble des processus par lesquels l'individu est construit. on dira aussi « formé », « modelé », « façonné », « fabriqué », « conditionné » par la société globale et locale dans laquelle il vit, processus au cours duquel l'individu acquiert –« apprend », « intériorise », « incorpore », « intègre » des façons de faire, de penser et d'être qui sont situées socialement. Dans le même sens, l'individu se construit à travers son appartenance à un groupe social ou un organisme professionnel qui contribue à la construction de l'identité professionnelle, cette dernière se définit par les composants suivants : l'esprit de groupe, les relations interpersonnelles, sentiments d'appartenance, savoir faire et savoir connaître ainsi que la reconnaissance. Donc pour

conclure ce qu'on a dit auparavant, et le travail effectué au sein de l'entreprise **BATICOMPOS**, on valide l'hypothèse suivante : L'identité professionnelle est l'issue d'un processus de socialisation qui nous donne un ensemble de composants qui détermine cette identité.

La deuxième hypothèse : L'identité professionnelle est un déterminant de l'intégration au sein de l'entreprise.

Après les recherches théoriques et le travail effectué sur le terrain, on a pu confirmer l'hypothèse précédente qui est : « L'identité professionnelle est un déterminant de l'intégration au sein de l'entreprise », et cela grâce à l'expérience professionnelle, les compétences, les normes et les valeurs acquises au sein de l'entreprise.

Conclusion

Conclusion

D'après notre étude sociologique menée et des résultats obtenus nous pouvons conclure par dire que nos hypothèses sont confirmées et validé. Le concept de l'identité professionnelle est en constante évolution durant tout le cursus professionnelle des employés, régulé par les facteurs environnementaux et organisationnelle.

Nous constatons que l'identité professionnelle de l'individu reste un élément fondamental et essentiel dans la construction d'une carrière professionnelle.

En se basant sur notre recherche et analyse effectuée au sein de l'entreprise **BATICOMPOS**, en ciblant les employés de cette dernière, l'identité professionnelle avec ces déterminants, composants et ces représentations mène l'employé à une intégration facile et efficace durant son parcours professionnel.

Pour conclure, notre travail effectué sur le terrain et les recherches théoriques que nous avons mené sur notre thème nous a permis de connaître à profondément l'identité professionnelle et comment ce manifeste sur l'intégration.

Liste
Bibliographique

La liste bibliographique

Les ouvrages :

- 1- ANNE- Marie et COSTALAT- founiaux, **identité sociale et ego-écologie**, édition, Sides, Bayeux, paris, 2005.
- 2- CITEAU Jean Pierre, **gestion des ressources humaines** (principes généraux et cas pratique) ,3^{ème} édition, Armand Colin, paris, septembre 2001.
- 3- DUBAR. Claude, **la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles**, édition Armand colin, Paris, 1996
- 4- DUBAR. Claude. **La socialisation, constructions des identités sociales et professionnelles**, 3^{ème} édition, Armand colin, paris, 2000.
- 5- ELAKREMI Asaad et autres, **Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail**, Département des relations industrielles, paris, 2009.
- 6- LABELLE M, **Tous Secrets d'un Conseil en Recrutement**, l'univers du décor enfin dévoilé aux candidats, édition, Dunod, Paris, 2002.
- 7- MINGUET Guy et autre, **Travail, entreprise et société**, 1^{ème} édition, PUF, Paris, 2005.
- 8- PERRITTI. J.M . **Gestion des ressources humaines**, 6^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2007.
- 9- PETER Berger, TOHMAS Luckmann, 1966, **La construction sociale de la réalité**, Paris, Méridiens Klincksieck, 1986.
- 10- PIOTET. F, SAINSAULIEU. R., **Méthodes pour une sociologie de l'entreprise**, Presses de la fondation, Nationale des sciences politiques et ANACT, Paris, 1994.
- 11- SAINSAULIEU Renaud, **sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement** ,2^{ème} édition Dalloz, paris ,1995.
- 12- SILVEMAND, David. **La théorie des organisations**. Édition Dunod, Paris 1973.
- 13- Zavalloni, **L'identité psychosociale, un concept à la recherche d'une science**, édition, Moscovie, paris. 1972.

Les Dictionnaires :

- 1- ALBIN, Michel, **dictionnaire de sociologie**, édition encyclopédie universalise, paris, 1998.
- 2- AKOUN André. ANSART Pierre. **Dictionnaire de sociologie**, édition, Le robert, Tours, 1999.

3- FERRÉOL Gilles. et autre, **dictionnaire de sociologie**, 3ème édition, Armand colin, Paris, 2009.

4- HOWARD S. Becker, **Dictionnaire de sociologie**, édition Encyclopédie universalise, Paris 2007.

5- JEAN, Etienne et autre, **dictionnaire de sociologie**. 3ème édition, Hatier, paris, 2014.

6- MOLOJANI Akbar, **Dictionnaire de sociologie contemporaine**, édition Zagros, paris, 2004.

7- RAYMOND, Boudon, et autre, **dictionnaire de la sociologie** .édition Larousse, Madrid, Espagne, 2012.

8- YVES alpe et autres, **lexique de la sociologie**, édition Dalloz, paris, 2010.

Livres méthodologiques :

1- ANGERS Maurice, **initiation pratique à la méthodologie de sciences humaines**, édition, casbah université, Alger, 1997.

2- BLANCHET Alain et GOTMAN Anne, **L'entretien (L'enquête et ses méthodes)**, 2ème édition, Armand colin, Paris, 2007.

3- BOUHAFS Abdelkrim, **la communication dans l'entreprise**, édition, Office de la publication universitaire, ben Aknoun, Alger, 2014.

4- LOUBET Del Bayet, JEAN Louis, **initiation aux méthodes des sciences sociales**, édition l'Harmattan, Paris, 2001.

5- MADELEIN Grawitz, **lexique des sciences sociales**, 8ème édition, Dalloz, Paris, 2004.

6- MADELEIN Grawitz, **Méthodes des sciences sociales**, 11ème édition, Dalloz, Paris, 2001.

7- NICILE Berthier, **les techniques d'enquêtes et exercices corrigés**, édition Armand colin, paris, 2000

8- QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc van, **manuel de recherche en science sociale**, 3ème édition, Dunod, paris, 1995.

Les sites internet :

1- URL site internet : <https://travailletqualitedevie.wordpress.com/2015/07/01/processus-integration-est-il-vraiment-necessaire>, consulte le 03/05/2019 à 16 :24.

2-URL site internet : <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Integration.htm>, L'intégration à la française, Rapport du Haut Comité à l'Intégration, 1993, consulté le 12/05/2019 à 10 :05.

3-URL site internet:http://luttealbi.free.fr/index1.htm/Files/chap6_pdf, consulte 23/05/2019 à 10 :25

4- URL site internet : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm> ,pp75-76, consulté le 20 /04/2019 à 9:00.

5- URL site internet : http://www.systemique.be/spip/article.php3?id_article=43, consulté le 15 avril 2019 à 16 :00 .

6-URL site internet :https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/insertion_professionnelle/61641 , Consulté le 30/04/ 2019 à 16:52.

7- URL site internet : <http://www.ilocis.org/fr/documents/ILO021.htm>, consulte le 02/05/2019 à 14 :33.

8- URL site internet : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2004-1-page-23.htm>.consulte le 07/05/2019 à 16:35.

9- URL site internet : <http://www.sietmanagement.fr/cultures-et-socialisation-identites-au-travail-reconnaissance-par-autrui-r-sainsaulieu/>,consulte le 17/mai/2019 à 13 :00.

10- URL site internet : https://www.scienceshumaines.com/la-construction-des-identites-au-travail_fr_4063.html,consulte le 19/mai/2019 à 15 :13.

11- URL site internet : <https://journals.openedition.org/osp/4984> consulte le 30/06/2019 à 12:00.

12- URL site internet : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm#pa13>, consulté le 29/05/2019 à 11 :30.

13- URL site internet :http://www.toupie.org/Dictionnaire/Socialisation_primaire_secondaire.htm, consulté 2/6/2019 à 6 :30.

Mémoire et thèse utilisée :

- 1-** Thèse doctorat, FORTIN Sylvie, **pour en finir avec l'intégration**, université de Montréal, Canada, 2000.
- 2-** Thèse doctorat, DUMAIS Jean François FRP Groupe-Conseil et autres, **Guide de gestion des ressources humaines** : destiné aux entreprises des technologies de l'information, Techno Compétences, Québec, 2003.
- 3-** Thèse doctorat, KEABLE Pierre, **L'intégration sociale**, un cadre conceptuel porteur de changements, Centre jeunesse de Montréal - Institut Universitaire.2005.

Les références électroniques :

- 1-** DELPHINE Lacaze, **la gestion de l'intégration en entreprise de service: l'apport du concept de socialisation organisationnelle**», édition, Management Prospective, [PDF], n° 14, 04/04/ 2019.
- 2-** CAROLINE Cordier. **Les enjeux stratégiques de l'intégration des nouveaux collaborateurs.** Gestion et management. [PDF] 2013
- 3-** MARC L. PELLETIER et MARTHE Demers, **Recherche qualitative, recherche quantitative,** <https://id.erudit.org/iderudit/031766ar,p758>, [PDF] ,1994.

Annexes

Guide d'entretien

Axe 01- Les données personnelles :

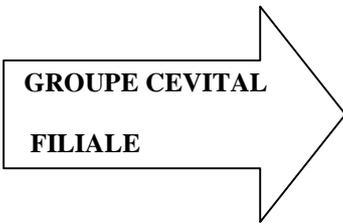
1. sexe
2. âge
3. situation matrimoniale
4. niveau d'étude
5. la catégorie socioprofessionnelle
6. L'expérience professionnelle

Axe 02- Les déterminants de l'identité professionnelle :

7. Comment trouvez-vous votre travail ?
8. Comment représentez-vous le travail de professionnelle?
9. Est-ce que votre travail a une influence sur votre personnalité ?
10. Votre construction de soi a-t-elle une influence sur votre développement
De l'identité professionnelle ?
11. Comment jugez-vous vos relations avec vos collègues ?
12. Préférez-vous travailler individuellement ou dans un groupe ?
13. Quels sont les facteurs essentiels constitutifs de votre identité
Professionnelle ?

Axe 03-des questions qui présentent l'identité comme moyen d'intégrations :

14. Sentez-vous intégrer dans votre groupe de travail ? Et comment ?
15. Est-ce que cette identité vous permettent de se socialisé avec votre milieu professionnelle ? Et comment ?
16. A partir de cette identité professionnelle comment pouvez-vous réalisé une carrière professionnelle ?
17. pourquoi cette identité professionnelle vous permettent de s'intégré au sein de cette entreprise ?
18. Selon vous est ce que cette identité professionnelle et primordiale pour l'intégration?



Organigramme Global

