

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université A. MIRA-BEJAIA
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales



Mémoire de Fin de Cycle

**EN VUE DE L'OBTENTION DU DIPLOME DE MASTER EN
SOCIOLOGIE**

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

**L'intégration socioprofessionnelle des nouvelles
Recrues**

Cas pratique : SONATRACH (BEJAIA)

Préparé par :

➤ **KALI Salim**

➤ **LAGGOUNE Abde Rahim**

Encadré par:

M^r. AMEUR Smail

Année Universitaire : 2018/2019

Remerciement

Tout d'abord, je remercie Dieu le tout puissant, de m'avoir donné le courage, la patience et la volonté a fin d'aboutir terminer ce travail.

On tient à remercier particulièrement mon encadreur monsieur Ameer Smail, pour avoir bien voulu accepter l'encadrement de ce travail de recherche et pour ses conseils précieux et sa patience durant la réalisation de ce projet. Mes remerciements les plus vif s'adressent aussi à Monsieur le président et messieurs les membres de jury d'avoir accepté d'examiner et d'évaluer ce travail.

A l'entière disponibilité, à la générosité, aux soutiens, aux efforts et aux orientations de M^{elle} sidi Nassima que on tient à remercier vivement pour avoir accepté de m'orienter durant toute la période du stage au niveau de la DRGB SONATRACH de Bejaïa.

On tient par ailleurs à exprimer mes très hautes considérations et mes sincères remerciements à tous les enquêtés qui ont collaboré et contribué à la Concrétisation de ce travail.

A nos familles et nos amis(es) et proches qui n'ont pas hésités à nous donner leurs aides et du courage dans les moments difficiles et tous ceux qui ont participé de prés ou de loin à la réalisation de ce mémoire d'étude.

Merci

Dédicace

*JE DÉDIE CE MODESTE TRAVAIL À ; MON PÈRE ET MA MÈRE
POUR LEUR COMPRÉHENSION ET LEUR SOUTIEN*

MES SŒURS ET MES FRÈRES

*ET À TOUS MES AMIES ET MES ENSEIGNANTS DE
L'UNIVERSITÉ ET À TOUS CEUX QUI ME CONNAIS.*

SALIM

Dédicace

*JE DÉDIE CE MODESTE TRAVAIL À ; MON PÈRE ET MA MÈRE
POUR LEUR COMPRÉHENSION ET LEUR SOUTIEN*

MES SœURS ET MES FRÈRES

*ET À TOUS MES AMIES ET MES ENSEIGNANTS DE
L'UNIVERSITÉ ET À TOUS CEUX QUI ME CONNAIS.*

RAHIM

La liste des abréviations

GRH : gestion des ressources humaines.

SONATRACH : société national de transport et commercialisation des hydrocarbures.

TRC : transport commercialisation.

RTC : région transport centre.

ANEM : agence national de l'emploi de la main d'œuvre.

ALEM : agence local de l'emploi de la main d'œuvre.

CDI : contrat du travail a durée indéterminé.

CDD : contrat du travail a durée déterminé.

RH : ressources humaines.

F : fréquence.

La liste des tableaux :

N° de tableau	Titre de tableau	page
1	La répartition de notre échantillon selon le sexe.	47
2	La répartition de notre échantillon selon l'âge	48
3	La répartition de notre échantillon selon le niveau d'instruction.	49
4	La répartition de notre échantillon selon la situation matrimoniale.	50
5	La répartition de notre échantillon selon le diplôme obtenu.	51
6	La répartition de notre échantillon selon l'année de recrutement.	52
7	La répartition de notre échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle.	53
8	La répartition de notre échantillon selon les procédures suivi par l'entreprise pour recruter.	54
9	La répartition de notre échantillon selon la source de l'offre de l'emploi.	55
10	La répartition de notre échantillon selon l'expérience acquise hors de l'entreprise.	56
11	La répartition de notre échantillon selon la relation entre le sexe et les critères de recrutement.	57
12	La répartition de notre échantillon selon la politique de recrutement.	58
13	La répartition de notre échantillon selon la relation entre	59
14	La répartition de notre échantillon selon l'accueil réservé.	60
15	La répartition de notre échantillon selon le suivi pendant la période d'essai.	61
16	La répartition de notre échantillon selon les difficultés rencontrées lors de leur période d'essai	62
17	La répartition de notre échantillon selon la relation entre le climat de travail.	63
18	La répartition de notre échantillon selon la relation entre le sexe et les relations avec le groupe de travail.	64
19	La répartition de notre échantillon selon la relation entre la catégorie socioprofessionnelle avec le supérieur.	65
20	La répartition de notre échantillon selon la relation entre les difficultés d'intégration et le poste occupé.	66

21	La répartition de notre échantillon selon l'intervention des collègues au travail.	67
22	La répartition de notre échantillon selon la relation entre le niveau d'instruction et les bénéfices de formation	68
23	La répartition de notre échantillon selon le type de la formation.	69
24	La répartition de notre échantillon selon le sentiment d'amélioration après la formation.	70
25	La répartition de notre échantillon selon la relation entre la catégorie socioprofessionnel et le rôle de la formation pour l'intégration.	71
26	La répartition de notre échantillon selon la nature de la sélection.	72
27	La répartition de notre échantillon selon les moyens de l'intégration proposés.	73
28	La répartition de notre échantillon selon la relation entre l'âge et les obstacles de l'intégration.	74
29	La répartition de notre échantillon selon les solutions suggérées par âge.	75

Sommaire

Sommaire

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche.

1-les raisons de choix de thème.....	3
2-les objectifs de la recherche.....	3
3-la problématique.....	4
4-les hypothèses.....	7
5-la définition des concepts clés.....	8
6-la méthode et la technique utilisées	10
7- la pré enquête	12
8-la population d'enquête.....	13
9-les obstacles rencontrés	13

Partie théorique

Chapitre II : le recrutement.

Préambule

1-le recrutement	15
2-la définition de recrutement.....	15
3-les types de recrutement.....	16
4-les objectifs de recrutement.....	18

5-le processus de recrutement.....	19
6-les étapes de processus du recrutement.....	20
6-1-la préparation de recrutement.....	20
6-2-la recherche des candidatures	22
6-3-la sélection des candidats.....	25
7-les entretiens.....	27
8-les tests.....	29

Conclusion

Chapitre III : l'intégration socioprofessionnelle.

Préambule

1-la décision.....	34
2-la proposition.....	34
3-la préparation à l'accueil.....	35
4-L'accueil.....	36
5-L'intégration	38
5-1-la définition de l'intégration.....	38
5-2-les objectifs de l'intégration.....	38
5-3-les étapes de l'intégration.....	39
5-4-les moyens de l'intégration.....	40
5-5-les stratégies d'intégration.....	41
6-la période d'essai.....	42
7-le suivi d'intégration.....	43
8-les cinq niveaux d'intégration.....	45

Conclusion

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil.

1-l'historique et les missions et la situation géographique de l'entreprise
SONATRACH48

1-1-L'historique de l'entreprise SONATRACH et la DRGB.....48

1-2-Mission et situation géographique et l'évolution de l'entreprise SONATRACH
.....55

Chapitre V : analyse et interprétation des données.

-analyse des données et interprétation des résultats.....59

-vérification de la première hypothèse88

-vérification de la deuxième hypothèse.....89

Conclusion

La liste bibliographique

Annexes.

Introduction

Raisons et objectifs du choix du thème :

1-Les raisons du choix du thème :

Notre choix de traiter le thème de l'intégration socioprofessionnelle de nouvelles recrues au sein de l'entreprise algérienne, est motivé par les raisons suivantes :

- ❖ L'importance du thème par rapport à notre spécialité sociologie du travail et des ressources humaines.
- ❖ Découvrir et analyser si l'entreprise algérienne (SONATRACH) accorde une importance à ses nouvelles recrues.
- ❖ Savoir si l'entreprise algérienne (SONATRACH) suit le développement international en ce qui concerne le rôle et l'importance de l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues.
- ❖ Approfondir notre connaissance et apprendre d'autres nouveautés sur l'intégration des nouvelles recrues au sein de l'entreprise.

2-Les objectifs de la recherche :

Il existe plusieurs objectifs que ce thème peut attendre, mais nous envisagerons principalement :

- ❖ Démontrer l'importance accordée par l'entreprise algérienne (SONATRACH) à l'intégration de ses nouvelles recrues.
- ❖ Décrire les différents moyens et outils de l'intégration des nouvelles recrues utilisés par l'entreprise algérienne (SONATRACH).
- ❖ Découvrir la situation et la réalité de l'intégration au sein de l'entreprise SONATRACH.
- ❖ Connaître l'avis des candidats nouvellement recrutés sur la politique de l'intégration socioprofessionnelle au sein de l'entreprise algérienne.
- ❖ Comprendre comment l'entreprise SONATRACH intègre ses nouvelles recrues.

3-Problématique :

Au cours des dernières décennies, nous notons qu'une bonne stratégie de gestion de facteur humain dans les différentes entreprises conduit à la réalisation des objectifs souhaités au niveau économique et social, et cela peut être réalisé avec l'implication des ressources humaines, et surtout avec le développement remarquable de la gestion des ressources humaines, avec les différentes stratégies et les processus appliqués dans ce domaine, comme la formation et le recrutement, ce dernier processus qui vise à alimenter l'entreprise des compétences nouvelles dont elle a besoin.

La réussite d'un recrutement se mesure par le degré d'intégration socioprofessionnelle de la nouvelle recrue, et cela dans les diverses entreprises privées et publiques qui est l'une des missions principales de la fonction des ressources humaines.

L'intégration qui représente la dernière phase parmi les différentes étapes du processus de recrutement dans le but de faciliter l'insertion du recrue dans l'entreprise ou dans ses nouvelles fonctions, cette étape joue un rôle fondamental dans le fonctionnement et le développement de toutes entreprises, et cela dans les divers aspects comme l'amélioration des relations sociales entre les nouvelles recrues et les collaborateurs « la fonction d'intégration vise en d'autres termes, à déterminer une manière de concevoir les rapports sociaux dans un lieu où l'on vit ensemble »¹, ce qui mène à créer un climat favorable du travail, et la bonne coordination entre les tâches ...etc.

Cette phase d'intégration socioprofessionnelle de nouvelles recrues, on peut la définir comme une démarche de développement de

¹DE COSTER Michel et ANNIE Corent et autres, *Sociologie de travail et gestion des ressources humaines*, 3^{ème} édition, De boeck université, p160.

l'employabilité. «L'intégration socioprofessionnelle est une démarche qui engage toutes les dimensions de la personne, tant physique, intellectuelle, émotionnelle que spirituelle et sociale, une démarche qui tien compte de la personnalité, de la réalité transpersonnelle ainsi que la globalité de l'adulte »¹

Cette démarche permet à l'adulte d'acquérir des compétences de nature personnelle et professionnelle favorisant l'accès au marché du travail. Ou comme un processus de capitalisation des compétences tout au long d'une formation, de manière à ce qu'elle permette l'insertion de la personne formée non seulement dans l'exercice d'une profession mais aussi dans la vie sociale. Qui nécessitent un ensemble d'étapes enchaîné, l'organisme employeur est tenu de rassembler tous les moyens possibles afin de garantir le bon déroulement de la phase d'accueil et d'intégration.

A partir de la, l'entreprise aura à sa disposition tout un arsenal de moyens plus ou moins onéreux et sophistiqués : livret ou vidéo d'accueil, stage d'intégration, tutorat ou ment ring par un responsable, suivi par la direction des ressources humaines (par exemple sous la forme d'un entretien destiné à faire le point en fin de période d'essai) , aménagement du poste pour un rythme permettant la familiarisation ou retrait momentané des tâches supposant une grande maîtrise du poste, rotation dans divers services pour découvrir l'ensemble de l'entreprise, mise en doublon avec une personne expérimentée (éventuellement l'ancien titulaire avant son départ) pour qu'il transmette aux nouvelles recrues le maximum de renseignement sur la culture et les valeurs et la philosophie et les attentes de l'entreprise pour bien structuré le nouvelles recrues et pour atteindre un niveau de performance satisfaisante.

¹S.A,<http://www.education.gouv.qc>«services de l'intégration socioprofessionnelle»13/09/2018, 10:59.

Dans le contexte algérien on remarque que l'intégration socioprofessionnel des nouveaux embauchés est une procédure qui reste toujours ambiguë, ou nous notons qu'il ya des entreprises qui applique est favorise est cette procédure a base des moyens et des politiques suivi, par contre on trouve d'autres entreprise qui n'applique pas vraiment cette procédure, C'est ainsi que notre recherche s'articule sur la problématique d'intégration des nouveaux embauchés dans un milieu socioprofessionnel publique. Afin de concrétiser ce thème sur le terrain on opte pour l'entreprise SONATRACH qui est l'un des piliers de l'économie nationale qui emploi des centaines de personnes. AinsiSONATRACH a procédé à la démarche du recrutement selon ses besoins et ses stratégies, mais comment arrive t elle à favoriser l'intégration de ses nouvelles recrues ?

C'est ce phénomène qui attire notre attention et suscite notre curiosité a réalisé une étude sociologique pour cela ont a choisi la question suivante :

1 - Quelle est la politique suivi par l'entreprise algérienne (SONATRACH) pour intégrer les nouvelles recrues ?

4-Les hypothèses :

«L'hypothèse est une proposition de réponse à la question posée. Elle tend à formuler une relation entre des faits significatifs. Même plus ou moins précise, elle aide à sélectionner des faits observés.

Ceux-ci rassemblés, elle permet de les interpréter, de leur donner une signification qui, vérifiée constituera un élément possible de début de théorie».¹

Pour mener notre recherche nous avons proposé des hypothèses qui sont des réponses provisoires à nos questionnements

L'hypothèse 01 :

La façon par laquelle l'entreprise SONATRACH applique le processus de recrutement favorise l'intégration socioprofessionnelle de ses nouvelles recrues.

L'hypothèse 02 :

L'entreprise SONATRACH met à la disposition de ses nouvelles recrues un ensemble de moyens nécessaires pour assurer une meilleure intégration socioprofessionnelle (la formation, l'accompagnement ...).

¹ GRAWITZ. M. *Méthodes des sciences sociales*, 11^{ème} éd, Dalloz, Paris 2001, P398.

5-La définition des concepts clés :

5-1-Intégration

L'intégration est une période d'apprentissage et de familiarisation de salarié nouvellement recruté dans une organisation, cette période dépend de plusieurs facteurs liée au poste du travail occupé (la complexité de la tâche) d'une part, et a la personnalité de la recrue (les capacités de la recrue) d'autre part.

L'intégration est la façon dont les individus sont inclus ou insérés dans le groupe, dans une société, etc.

«Processus par lequel l'effort d'un individu qui veut adhérer à un groupe aboutit à sa propre acceptation implicite ou explicite 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 de groupe à intégrer) et d'autre part, celui des membres de groupe (faciliter l'aboutissement des efforts de l'intéressé). Sans l'un, l'autre ne pourrait arriver à un résultat satisfaisant. Le terme désigne aussi l'effort d'un groupe pour intégrer un ensemble plus grand»¹.

5-2-Entreprise :

«L'entreprise est une unité économique, juridiquement autonome, organisée pour produire des biens ou des services pour le marché »²

A partir de cette définition on comprend que l'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et des services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes.

¹ MOLAJANI A. *Dictionnaire de la sociologie contemporaine*, éd Zagros, 2004, Paris, P96.

²FREDERIC L. *La Sociologie de A à Z*, éd Dunod, 2009 Paris, p56.

5-3 -Les moyens de l'intégration :

Les moyens de l'intégration dans une entreprise sont, un ensemble d'outils mise en place par l'entreprise pour tenir ses membres récemment recruté. Parmi ses moyens on trouve (la formation, l'accompagnement, livret ou vidéo d'accueil...etc.).

5-4-L'intégration socioprofessionnelle :

L'intégration à deux sens, d'une part, elle désigne un état du système social, une société sera considérée comme intégrée si elle est caractérisée par un degré élevé de cohésion sociale. D'autre part, elle désigne la situation d'un individu ou d'un groupe qui est en interaction avec les autres groupes ou individus (sociabilité), qui partage les valeurs et les normes de la société à laquelle il appartient ; à l'intégration, on oppose donc la marginalité, la déviance, l'exclusion.

L'intégration sociale c'est la conformité des acteurs à un système professionnel donné.

5-5-L'accompagnement :

«L'accompagnement doit permettre à la personne en difficulté d'acquérir cette autonomie et de devenir acteur de sa vie, de décider par elle-même dans l'indépendance par rapport à autrui, et d'accéder à la citoyenneté».¹

Le sens de l'accompagnement est de développer l'être et les compétences et ainsi utiliser de façon optimale les qualités intrinsèques de chaque individu : susciter la curiosité, et encourager l'esprit d'initiative, la prise de responsabilité, et entretenir la motivation.

¹ <http://www.mais.asso.fr/content/d%C3%A9finition-de-laccompagnement-social>.
10/07/2019, 11:00

L'accompagnement est une fonction qui, dans une équipe pédagogique consiste à suivre un stagiaire et à cheminer avec lui durant une période plus ou moins brève afin d'échanger à propos de son action.

5-6-La formation :

«Il n'est pas de richesse que d'hommes» est une expression de Jean Bodin 1576. Dans le monde des entreprises pour dire combien des compétences et l'implication des salariés constituaient au-delà des capitaux et de la technique, le vrai facteur clé de succès permettant à une firme d'accorder à une véritable différenciation.

«elle doit permettre à l'individu de trouver des solutions aux questions qu'il se pose dans des situations de travail et de provoquer un changement dont il conscient »¹

La formation est naturellement reconnue comme pratique de la gestion des ressources humaines, particulièrement stratégique.

C'est un ensemble des mesures adoptées en vue de l'acquisition ou du perfectionnement d'une qualification professionnelle pour les travailleurs.

6-La méthode et la technique utilisées :

Toutes recherches scientifiques se basent sur une méthode, qui consiste à un ensemble d'étapes et opérations intellectuelles qui jouent un rôle important dans toutes les disciplines.

¹ WEISS Dimitri, ressources humaines, 2^e édition, d'organisation, Paris, 2003, p437.

Cette démarche permet au chercheur de réaliser sa propre enquête et définir d'une manière scientifique l'étude des phénomènes traités, et pour atteindre les résultats souhaités.

6-1-La méthode :

«La méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie»¹.

«Choisir une méthode quantitative, c'est avoir répondu affirmativement aux questions suivantes : ce que l'on trouve par les méthodes quantitatives est-il exact ? Intéressant ? Est-ce un progrès, un moyen de découvrir ce que l'on ne pourrait trouver autrement ?»²

Notre recherche s'articule sur la méthode quantitative qui nous permet de mesurer et expliquer le phénomène d'intégration socioprofessionnelle des recrues nouvellement insérées dans l'entreprise SONATRACH.

6-2-La technique :

Toute recherche ou application de caractère scientifique en sciences sociales comme aux sciences en générale nécessite l'utilisation d'une technique qui est une réponse à «comment ? ». C'est un moyen d'atteindre un but, mais qui se situe au niveau des faits ou des étapes pratiques.

¹ MADELEINE. G, *Les méthodes des sciences sociales*, 11^{ème} éd, DALLOZ, paris, 2001, p351.

² MADELEINE. G, *ibid*, p 371.

Pour bien mener notre recherche ont opté pour le questionnaire qui est une technique de collecte d'informations purement quantitative, cette technique nous permet de recueillir le maximum d'information sur notre thème de recherche

7-L'enquête par questionnaire:

Elle consiste à poser un ensemble de questions, le plus souvent représentatif d'une population, une série de questions relative à leur situation sociale, professionnelle ou familiale, à leurs opinions, à leur attitude à l'égard d'un enjeu humain et sociaux, à leurs attentes, à leur niveau de connaissance ou de conscience d'un événement ou d'un problème, ou encore sur tout autre point qui intéresse les chercheurs. L'enquête par questionnaire à perspective sociologique se distingue de simple sondage d'opinion par le fait qu'elle vise la vérification d'hypothèse théorique et l'examen de la corrélation que ces hypothèses suggèrent. De ce fait, ces enquêtes sont généralement beaucoup plus élaborées et consistantes que ne le sont les sondages. Compte tenu du grand nombre de personnes généralement interrogées et du traitement quantitatif des informations qui devra suivre, les réponses à la plupart des questions sont normalement précédées de sorts que les répondants doivent obligatoirement choisir leurs réponses parmi celles qui leur sont formellement proposées¹.

Objectifs à atteindre à partir de l'enquête par questionnaire

On peut citer entre autres objectifs :

- * la connaissance d'une population en tant que telle : ses conditions et ses modes de vie, ses comportements, ses valeurs ou ses opinions
- * l'analyse d'un phénomène social que l'on pense mieux cerner à partir d'informations portant sur les individus de la population concernée (ex. impact

¹QUIVY. Rymond, VAN CAMPENHOUDT.Luc, Manuel de recherche en sciences sociales, 3eme éd, DUNOD, paris, 1995, p 171.

d'une politique familiale ou de l'introduction de l'informatique dans l'enseignement).

8-La pré-enquête :

L'étape de la prés-enquête est une étape cruciale et intellectuelle, qui nous sert à vérifier sur le terrain et de recueillir les données dont on a besoin, et de se familiariser de façon la plus complète possible avec notre sujet. Quelle population s'adresse notre enquête ? Quelle sont les caractéristiques de notre population d'étude ?.....

On a effectué notre enquête au sein de l'entreprise SONATRACH, durant une période d'un mois entre le 20/02/2018 au 19/03/2018, cette période nous à permet de rencontrer le responsable du recrutement et l'intégration de l'organise d'accueil qui nous à permet de discuter avec lui sur notre sujet de recherche : « l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues», ensuite on a distribué 75 questionnaires puis on a récupéré 58 questionnaires.

9-La population de l'enquête :

Pour effectuer une étude statistique (enquête, observation ou expérimentation), on se sert généralement d'un échantillon. Celui-ci doit refléter le plus exactement possible l'image de la population. En fait, choisir un échantillon, c'est mettre ensemble un certain nombre d'individus qui composeront une sorte de modèle réduit de la population à laquelle ils appartiennent.

Echantillonner, c'est choisir une partie d'une population pour représenter l'ensemble de la population.

Notre population d'enquête est déterminée par 58 nouvelles recrues représentées par un pourcentage de 48,33%, parmi 120 salariés qui représente la population mère. cette population est englobée dans trois catégories socioprofessionnelles qui sont répartie comme suivant : 30 cadre et 19 comme des agents de maitrises

et 09 agents d'exécutions. L'échantillonnage dans ce cas est accidentel, est non probabiliste de type au hasard.

Le grand avantage de cette méthode est qu'elle demande peu de planification.

D'application restreinte, elle peut malgré tout donner de bons résultats si la population observée est homogène.

9- Les difficultés rencontrées

Lors de l'élaboration de notre recherche, on a rencontré plusieurs difficultés tels que :

- ❖ La difficulté de trouver une entreprise pour effectuer notre stage.
- ❖ Le manque de la documentation au niveau de la bibliothèque.
- ❖ Certains travailleurs refusent de remplir les questionnaires (manque de transparence).

Introduction

Parler de ressources humaines, ce n'est pas considérer que les hommes sont des ressources, mais que les hommes ont des ressources. La mission de la gestion des ressources humaines est de développer et mobiliser les compétences des salariés.

Intégrer la dimension ressources humaines dans la stratégie de l'entreprise est une nécessité reconnue. Les structures et les hommes donnent un avantage compétitif à leur organisation. Les organisations doivent avoir une stratégie de développement humain et social en harmonie avec leurs stratégies économiques et leurs responsabilités sociales.

Il n'y a pas de pratiques universelles en matière de gestion des ressources Humaines (GRH). Les pratiques performantes sont celles qui, Adaptées au contexte, permettent de répondre aux défis qu'une entreprise doit affronter. La DRH doit prendre en compte l'ensemble des Données, internes et externes, actuelles et prévisionnelles, du contexte Pour identifier les défis à affronter et adopter les pratiques appropriées.

Le recrutement et l'intégration du personnel forment les principaux processus utilisés en gestion des ressources humaines pour décider des personnes qui feront ou ne feront pas partie d'une organisation. Ils servent en quelque sorte à ouvrir les portes d'une organisation aux personnes intéressées.

Le recrutement et l'intégration des nouveaux salariés forment bien un tout indissociable au cours des enquêtes réalisées ; afin d'étudier l'efficacité de l'intégration sur le recrutement, et ainsi démontrer l'importance de mesurer ou d'évaluer les performances qui donnent lieu de mieux comprendre les attitudes des individus face à leurs intégration et pour cela, les entreprises doivent faire

Introduction

une étude sur les besoins de l'entreprise dans le cadre de recrutement dont l'objectif est de faire bien intégrer les nouveaux récurrents au sein de l'établissement.

Dans notre étude qui porte sur processus de recrutement et l'intégration socioprofessionnelle des salariés nouvellement recrutés, au sein de l'entreprise SONATRACH, nous avons tenté de découvrir la politique du recrutement et l'intégration suivie par cette entreprise, et aussi les moyens fournis pour intégrer le nouveau recrue.

Afin de comprendre et d'analyser le processus de recrutement et l'intégration socioprofessionnelle des salariés nouvellement recrutés, nous avons élaboré un plan de travail composé d'une introduction, et trois parties.

La première partie traite le cadre méthodologique de la recherche où seront définis les raisons et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, le traitement des concepts clés et le choix méthodologique utilisé.

La deuxième partie est divisée en deux chapitres, la première traite le processus de recrutement, le deuxième sera consacré pour l'intégration.

La troisième partie comporte deux chapitres, le premier propose de faire une présentation de notre terrain d'étude, puis dans le second sera présenté le procédé d'analyse des données recueillies sur le terrain et l'interprétation des résultats. et enfin, une conclusion.

Chapitre I:

Le cadre méthodologique

Chapitre II :

Le recrutement

Préambule

Le recrutement est un processus incontournable dans la vie de toute entreprise. Parfois négligé, il engage pourtant l'organisation à long terme. En effet, l'idéal serait d'avoir « la bonne personne au bon endroit ».

Les ressources humaines jouent un rôle central dans la vie de l'organisation et il est important de s'entourer de collaborateurs ayant les capacités cognitives, les compétences, la personnalité... les plus en adéquation possible avec le poste à occuper afin de maximiser l'efficacité des Ressources Humaines de l'organisation.

Par ailleurs, un recrutement comporte des enjeux financiers non négligeables. En effet, tout processus d'embauche a un coût pouvant se chiffrer de façon assez précise

On comprend dès lors qu'un mauvais recrutement est encore plus coûteux : si on s'aperçoit assez rapidement de l'inadéquation de la recrue avec le poste, on peut bénéficier de la liberté donnée par la période d'essai mais on devra renouveler le processus de recrutement, et le poste à pourvoir sera toujours en attente d'être comblé.

On peut identifier différentes phases dans un recrutement allant de la naissance et l'analyse du besoin en recrutement à l'intégration de la nouvelle recrue. Cette fiche-outil s'intéresse à l'intégralité du processus à savoir : l'apparition du besoin, son analyse, la recherche de candidats, la phase de sélection et l'accueil et l'intégration de la nouvelle recrue.

1-Le recrutement :

Le recrutement est l'une des occupations majeures de la GRH qui représente une étape très importante dans la vie de toutes entreprises.

Le recrutement est une mission de la gestion des ressources humaines qui vise à fournir à l'entreprise des individus possédant les qualifications les plus proches de celles requises pour le poste de travail vacant¹

De nombreuses raisons peuvent rendre nécessaire le recrutement d'un nouveau collaborateur : croissance de l'activité de l'entreprise, réorganisation interne, développement d'une nouvelle activité, départ ou mutation d'un salarié de l'entreprise.....

En effet, le recrutement est une pratique de la GRH coûteuse car recruter prend du temps du fait de la succession de différentes étapes (publication d'une offre d'emploi, tri de candidatures, entretien, intégration), et aussi les coûts financiers.

2-La définition de recrutement

Le recrutement est une situation d'évaluation de compétences humaines dans le respect de règles déontologiques.

Selon Jean Guyot, l'acte de recruter est défini comme suit : « Mettre à la disposition des ateliers et des magasins le personnel nécessaire à leur bon fonctionnement en qualification »²

¹ EDIGHOFFER, J. R, et autre, « *économie d'entreprise : savoir et technique* », édition NATHAN, paris, 1996, p223

² Guyot J. : « *Le recrutement méthodique du personnel* », entreprise moderne édition, paris, 1983, p215.

Donc le recrutement est généralement défini comme le processus qui alimente l'entreprise d'un nombre suffisant des candidats qualifiés. Parmi lesquels l'organisation pourra choisir les plus aptes à occuper les postes à pourvoir.

Autrement dit, le principal objectif de recrutement est d'attirer les individus qualifiés. Par ailleurs le recrutement est tributaire de l'organisation à conserver ses employés, la fidélisation des employés compétents et productive.³

3-Les types de recrutement

Deux types de recrutement sont envisagés quand il y a un besoin ou un manque dans l'entreprise, le premier vise à faire un recrutement interne, et le second c'est de procéder à un recrutement externe.

Le recrutement interne

Il faut signaler à l'intérieur de l'entreprise l'existence d'un marché interne.

C'est un processus qui s'effectue au niveau interne, donc il fait appel aux salariés qui existent dans l'organisation. La réussite de ce type de recrutement repose sur une maîtrise de compétence.¹

En période de sureffectifs, conformément aux prescriptions en matière de plan de sauvegarde de l'emploi, les entreprises accordent une priorité à leur marché interne de l'emploi, afin de favoriser le reclassement, ces démarches peuvent être systématiquement utilisées de manière préventive, donc le recrutement interne c'est le fait de recruter à l'intérieur de l'entreprise à partir de l'effectifs existant (mutation) ou bien c'est la pratique (test ou autres méthodes de sélection) par laquelle l'entreprise procède au choix d'une personne pour occuper un poste en son sein.

³ CIMON Dolant et autres, *gestion des ressources humaines*, 4ème Ed Vuibert, Paris 1998, P88

➤ **Les avantages :**

- ✓ Le recrutement interne est moins coûteux, les coûts financiers sont moins élevés quand on recrute
- ✓ À l'intérieur de l'entreprise, car on évite les frais d'intégration des nouveaux recrutés, et les frais d'annonce et les dépenses des annonces.
- ✓ Évité le retard (économisé le temps), publication des annonces et attente des candidats.
- ✓ Améliorer l'esprit d'équipe et renforcer la culture de l'entreprise.
- ✓ Le recrutement interne crée des mouvements à l'intérieur de l'entreprise qui motivent les salariés (motivation).
- ✓ Ce type de recrutement permet la facilité d'adaptation au poste.

➤ **Les inconvénients :**

- ✓ L'absence de sang neuf, alors moins de nouvelles idées et nouvelle façon d'appréhender les choses.
- ✓ L'absence de la transparence et l'objectivité dans la promotion des compétences, le recrutement interne devient une source de conflit, donc de démotivation.

Le recrutement externe :

En cas de l'absence des compétences nécessaires à occuper des postes parmi les effectifs existant à l'intérieur de l'entreprise, le recrutement interne est donc impossible, pour cela l'entreprise se tourne vers l'environnement externe pour satisfaire son besoin en matière de personnel. Et donc se tourne vers le recrutement externe, qui se fait à base des moyens de communications de masse, internet,

¹ BOYER André et autres, *panorama de la gestion*, les CHIHAB, les éditions de l'organisation, Algérie, 1997, P232.

les journaux, radio, affichage... ou bien utiliser d'autres moyennes comme L'ALEM et le vivier de l'entreprise.

Le recrutement externe s'envisage seulement lorsqu'un candidat à l'intérieur de l'organisation n'est susceptible de pouvoir occuper un poste vacant créée.¹

➤ **Les avantages :**

- ✓ à partir du recrutement externe l'entreprise aura l'occasion de communiquer avec son environnement extérieur.
- ✓ Une source pour l'entreprise d'avoir un effectif jeune capable d'adopter la culture de l'entreprise avec fidélité, et la recherche des compétences rares.
- ✓ C'est une opportunité à l'entreprise pour montrer ses performances et ses objectifs.
- ✓ Il renouvelle et enrichit les ressources humaines existant dans l'organisation que ce soit en terme de personnalité, de potentiel, individuel ou collectif.
- ✓

➤ **les inconvénients :**

- ✓ le recrutement externe engendre d'énormes coûts financiers (publicités, annonces, affichage...).
- ✓ Le risque d'intégration des candidats nouvellement recrutés qui connaissent moins l'organisation.

4- Les objectifs du recrutement :

- Permettre à l'entreprise d'élargir son capital humain et l'enrichir.
- Faire arriver de nouvelles compétences.

¹ André Boyer, op-cite, P230.

- Accroître l'activité de l'organisation, et améliorer l'image de l'organisation à l'extérieur (marché).
- Assuré la réussite de processus de sélection et d'intégration des ressources humaines.
- Amélioré le climat du travail, à l'arrivé de la nouvelle recru.
- Le recrutement d'un nouveaux collaborateur pour ramené la nouveauté sur tout les plants.

5-Le processus de recrutement :

Le processus de recrutement inclut plusieurs phases qu'il est indispensable de respecter si l'on veut garantir son efficacité. Il va de soi que ces phases peuvent faire l'objet d'une réflexion et d'une attention plus ou moins grande, et que pour des postes «standards » le processus est souvent simplifié. En revanche, analyser chaque phase de ce processus est particulièrement pertinent lorsque l'on recrute pour une création de poste, ou lorsque l'on met en place un recrutement massif, d'expériences, les recruteurs se focalisent sur la sélection des candidats et sur les outils de sélection, au détriment les autres étapes. Pourtant, elles sont toutes d'égale importance pour la réussite du recrutement.

Il consiste à un enchaînement d'étapes et d'opérations, une démarche complexe permettant à son résultat de pouvoir. Nous pouvons citer que c'est une succession de tamis dont les mailles de plus en plus fines permettant de faire émerger a partir d'un certain nombre de candidats, le plus approprié a notre besoin.¹

Pour mieux comprendre le processus du recrutement on à divisé ce processus en quatre étapes, chaque étape contienne différente phases.

¹ JEAN François Souterraine Philipe, *organisation et gestion de l'entreprise*, copyright édition, Alger, 2007, P103.

La première étape est la préparation du recrutement qui contient trois phases (expression de la demande, analyse de la demande et la définition du poste et de profil).

La deuxième étape qui est la recherche des candidatures est aussi divisée en trois phases qui sont (la prospection interne, choix de la méthode de recherche et en fin la recherche des candidatures à l'externe).

Puis la troisième étape c'est la sélection des candidats qui on peut la divisé en trois phases (premier tri, entretiens, teste éventuels).

En fin la dernière étape qui est celle de la finalisation du recrutement, ou bien l'accueil et l'intégration.

Cette étape qui ce représente à travers quatre phases (la décision, proposition, accueil et intégration).

6-Les étapes de recrutement :

6-1-La préparation du recrutement :

a) L'expression de la demande :

Définir le besoin de l'entreprise en générale, c'est le responsable hiérarchique dans divers cas :

- ✓ la mobilité interne (promotion, mutation)
- ✓ le remplacement (départ en retraite, maladie)
- ✓ création d'une nouvelle tache, élargissement de l'activité de l'entreprise ou en cas d'un changement organisationnel.

b) Analyse de la demande :

C'est la fonction du personnel qui va analyser directement la fiche de la demande transmise par le service concerné, ou bien analyser l'opportunité du recrutement d'un nouveau salarié.

c) la définition du poste et de profil :**La définition du poste :**

En général, il s'agit ici de définir le besoin de l'entreprise, ses exigences quand au contenu de l'emploi pour lequel elle recrute. Si une définition de poste existe déjà (emploi classique dans l'entreprise, autre recrutement récemment mené pour le même emploi...), il convient de vérifier si ladite définition est encore valable (problème de vieillissement, d'évolution rapide des emplois ou des technologies utilisées) ou bien qu'elle s'applique bien au poste pour lequel on recrute (situation classique d'un même intitulé d'emploi recouvrant des réalités très disparates au sein d'une même entreprise). Souvent le besoin doit être précis avec le demandeur qui est habituellement le supérieur hiérarchique du futur recruté. Mais encore faut-il que le poste soit ouvert (allocation budgétaire, aval de la hiérarchie supérieure) et que la réalité du besoin ait été admise.¹

En effet, le succès du recrutement peut très bien dépendre, non pas des seules compétences techniques du futur titulaire, mais aussi de sa capacité à s'intégrer dans une culture organisationnelle (surtout si celle-ci est très marquée), à comprendre le langage et les priorités de son équipe, à respecter les autres départements, à avoir une relation positive à son supérieur ou à ses collaborateurs, etc. de ce fait on se trouve souvent dans l'obligation d'élargir

¹ CHLOÉ Guillot-Soulez, *la gestion des ressources humaines*, 8^{ème} édition lextenso, 2002, p39 p40.

«physiquement» ce qu'on entend par adéquation homme-poste dans le champ du recrutement.¹

La définition du profil (poste et candidats) :

«Il s'agit de tirer de la définition de poste, d'une part, l'ensemble des qualités (intellectuelles, morales, physique, d'expériences, comportementales, de motivation, etc.) nécessaires pour occuper correctement le poste en question et, d'autre part, le profil du candidat idéal, sa carte d'identité en quelque sorte (formation, âge, zone d'habitat, expérience, mobilité géographique, etc.).»

Il faut donc traduire un contenu d'emploi (responsabilités, missions, tâches, position, hiérarchique, etc.) en caractéristiques sociales. Pour cela, il faut non seulement identifier ces qualités de façon précise, mais aussi les hiérarchiser pour faciliter par la suite le tri des candidats. On recherchera des individus possédant celles qui sont les plus importantes ou qui peuvent être facilement acquises.²

6-2-La recherche des candidatures :

a)Prospection interne :

«Mener une campagne de recrutement en interne en direction de la cible choisie.»

Pour certaines entreprises le recrutement interne est le moyen le plus favorisé par rapport au recrutement externe, alors les premiers candidats à considérer sont les personnes déjà employée par l'entreprise et cela pour plusieurs raisons,

¹ CADIN et all, *GRH gestion des ressources humaines*, 4^e édition, DUNOD, paris, 2012, p343.

² Ibid., p345.

qui renvoie généralement aux coûts financiers et le temps nécessaire pour mener cette procédure, et ces effets positifs sur le climat de travail.¹

Recruter en interne suppose une certaine transparence pour une relation de personnel équitable. Dans ce sens, certaines conventions ou règlements intérieurs des entreprises imposent :

- ✓ Affichage des postes,
- ✓ Tableau de remplacement
- ✓ Les modalités de recrutement.

L'inventaire des RH (expérience, formation, compétence) permettant l'accès à cette procédure rend nécessaire un système informatique de gestion des ressources humaines (SIRH) mis à jour avec précision.

b) La recherche des candidatures externe :

«Mener une campagne de recrutement en externe en direction de la cible choisie.»

Lorsque les compétences recherchées ne sont pas présentes ou disponibles à l'intérieur de l'organisation, dans ce cas l'organisation a la possibilité de se tourner vers l'environnement externe pour la recherche des candidatures (recrutement externe).

Recruter en externe :

Les médias sociaux

¹ WEISS Dimitri, ressources humaines, 2^e édition, d'organisation, paris, 2003, p61.

Les médias sociaux sont maintenant incontournables, d'autant plus si vous êtes à la recherche des jeunes travailleurs, ces sites permettent de profiter des contacts de vos employés, clients et fournisseurs.

L'entreprise peut construire une page à son nom et afficher des offres d'emploi qui seront présentées aux utilisateurs selon des profils ciblés.

Certains sites sont gratuits : facebook.com, twitter.com...

Sites internet spécialisés

De plus en plus les chercheurs d'emploi consultent des sites internet spécialisés, lors de l'utilisation de tels services, des frais sont facturés à l'entreprise. Pour la recherche de candidats spécialisés, il peut être avantageux d'utiliser ce genre de services.

Etablissements d'enseignement

Lorsque l'entreprise doit embaucher du personnel spécialisé, il peut être pertinent de communiquer avec un établissement d'enseignement qui offre la formation spécifique. Il existe des services de placement dans différents établissements qui permettent de recruter du personnel qualifié.

Les Journaux

L'entreprise peut aussi diffuser une offre d'emploi dans les journaux, mais il est important de bien cibler la clientèle qu'elle veut joindre. Souvent les journaux de la région sont un bon moyen de communication.

Les chasseurs de têtes

Dans le contexte de rareté de la main-d'œuvre, certaines personnes ou organisations se spécialisent dans la recherche de cadres ou des professionnels

spécialisés. Il est important de savoir que des frais sont facturés à l'entreprise, en pourcentage du salaire de la personne embauchée.

La banque de candidat (vivier de l'entreprise)

La consultation des curriculum vitae dans la banque de candidat peut être aussi un bon moyen d'effectuer une sélection rapide. Cependant, parmi les curriculum vitae, il peut y avoir beaucoup de candidats qui ne sont plus disponibles.

L'entreprise peut procéder à la recherche elle-même, faire appel à un cabinet de Recrutement, recourir à l'approche directe (chasseur de tête). Quels que soient les moyens mis en œuvre, l'entreprise doit communiquer à sa cible qu'elle recrute.¹

6-3-La sélection des candidats :

C'est évidemment la phase la plus visible et la plus connue puisqu'elle concerne chaque individu cherchant un emploi. Elle est en générale fondée sur une série de filtrage successif utilisant des techniques divers : premier tri, puis les entretiens et les testes éventuels.

a) Critères de sélection :

Les critères de sélection définissent les caractéristiques individuelles et les conditions susceptibles de témoigner des compétences, connaissances, aptitudes et autres attributs dont un titulaire de poste à pourvoir doit disposer afin d'assurer au mieux cette fonction.

¹ http://www.academia.edu/CSMO-Auto_guide_rh 03/12/2016, 00 :52

b) Objectifs

Les critères de sélection participent à l'objectif d'opérer le meilleur recrutement en toute objectivité. Ils permettent également de pouvoir justifier ultérieurement des choix de recrutement opérés.

La constitution de critères de sélection peut contribuer à augmenter ou, au contraire, à réduire les risques de discrimination. Afin de minimiser ces risques, il conviendra de ne considérer que des critères en lien direct avec les compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer des postes à pourvoir. Le cas échéant, l'établissement de critères de recrutement permet des comparaisons aisées entre plusieurs candidatures dans le respect des principes d'équité en matière d'emploi.

Tri de candidatures :

D'abord l'analyse des CV et les lettres de motivation ou dossier de candidature

Une annonce correctement rédigée et une exploitation pertinente des canaux de recherche devraient permettre de recueillir un nombre conséquent de candidatures. Il est dès lors évident qu'il va falloir effectuer un tri important entre toutes les candidatures reçues, dont une certaine partie sera parfois « fantaisiste » ou réellement inadaptée. Toutefois, il faudra nécessairement les considérer une à une pour ne pas manquer un candidat intéressant.

Cette tâche essentielle peut s'avérer très gourmande en temps. Il convient donc d'optimiser ce processus discriminant. On peut tout d'abord effectuer une discrimination sur la forme des candidatures : absence d'éléments demandés, mauvaise présentation, qui reflètent a priori des candidats peu motivés ou peu sérieux. Cependant, cette approche ne permet d'éliminer qu'un petit nombre de dossiers et reste une approche très superficielle. Il convient ensuite de

s'intéresser au contenu du CV. Pour accélérer et fiabiliser le tri des CV, il faut fixer :

Des points indispensables, discriminants, éliminatoires pour ceux qui ne les détiendront pas (formation donnée, bilingue, expérience donnée...). Un premier survol des CV permet d'éliminer un nombre intéressant de candidatures manifestement inadaptées.

Des points secondaires, qui constituent un atout pour la candidature (3ème langue, double compétence...).

Après cette étape, il est souhaitable de se pencher sur l'étude de la lettre de motivation, plus gourmande en temps, mais qui se fera uniquement sur un échantillon beaucoup plus restreint. Ensuite, un premier entretien téléphonique peut être effectué pour s'assurer de la motivation du candidat et pour collecter certaines informations nécessaires et absentes ou en confirmer d'autres. Le recruteur peut ensuite passer à la phase de convocation des profils qu'il juge comme étant les plus adaptés pour le poste.

7-Les entretiens :

L'entretien est utilisé dans quasiment tous les recrutements : il s'agit souvent de l'ultime étape d'un processus de sélection où plusieurs personnes peuvent intervenir, notamment la personne chargée du recrutement et le supérieur hiérarchique du collaborateur potentiel.

Deux types d'entretiens peuvent être mis en œuvre :

L'entretien structuré se déroule d'une manière préétablie : l'interaction recruteur/candidat est standardisée et les réponses sont analysées précisément.

L'entretien non structuré se déroule d'une manière spontanée et varie en fonction du recruteur et de chacun des candidats. Ce dernier type d'entretien est

majoritairement utilisé : or, il apparaît que le degré de structuration de l'entretien a un effet sur sa validité.

Un entretien structuré évite les variations interindividuelles, la contamination du jugement par des informations non-pertinentes, les jugements intuitifs et lui donne une validité supérieure à celle de l'entretien non structuré. L'entretien structuré permet de se focaliser sur les aspects pertinents prédictifs de la performance du candidat et d'éviter toute violation involontaire du droit du travail. Cependant, un entretien trop structuré limite de façon très importante les interactions recruteur/candidat qui peuvent être indispensables aux yeux de certains candidats, mais aussi recruteurs. C'est pourquoi, en fonction du type d'organisation et des ressources disponibles, il s'agit d'établir un type d'entretien optimisant les exigences de validité d'un processus de recrutement et sa faisabilité par le recruteur. Une planification précise de l'entretien et de son organisation en fonction de sa place dans le processus de sélection sont des phases indispensables à son bon déroulement et à son apport, dans la sélection du candidat à retenir.¹

L'entretien représente la phase essentielle du processus de sélection, plusieurs interviewers peuvent le faire comme : cabinet externe, recruteur interne, un ou plusieurs hiérarchiques...

«L'entretien a deux fonction distinctes : d'une part, obtenir des informations précises sur les candidats... d'autre part, se faire une impression sur lui, de manière de prendre des décisions le concernant»²

¹ <http://www.aaiiae.iae-toulouse.fr/le-processus-de-recrutement> 15/05/2018, 15 :45.

² CLAUDE Lévy-Leboyer, *évaluation du personnel, quelle méthode choisir*, édition d'organisation, 2^e éd, paris, 1996, p 122

Donc pour C.lévy-Leboyer l'entretien permet un meilleur recueil d'informations sur le candidat, quand ce dernier est bien fait (formulation des questions, écoute, reformulation...)

Il existe des entretiens individuels ou collectifs (en groupe) organisé pour divers raison et objectif qui se résume dans les points suivants :

- ✓ Informer les nouveaux candidats sur l'entreprise.
- ✓ Permettre aux candidats de s'exprimer et donner le maximum d'information sur leur vie professionnelle et leurs futurs objectifs.

8-Les testes éventuels :

Bon nombre d'entreprises utilisent des tests dans leur processus de sélection, ces derniers sont de bons indicateurs pour valider les informations recueillies en interview.¹

Comme de nombreux facteurs peuvent influencer sur le résultat d'un candidat a un test il est essentiel d'accompagner ce test d'n interviews bien structuré.

a) Les testes psychométrique :

S'intéressent soit aux capacités psychomotrices, soit aux aptitudes intellectuelles (cognitives) des candidats. Bien qu'un peu « démodés » ces tests constituent encore un auxiliaire employé dans l'appréciation des diverses facultés intellectuelles des individus (intelligence logique, intelligence verbale).

Les examens psychométriques ont pour objet de se faire une opinion, par exemple, sur les aptitudes intellectuelles, la personnalité. la culture générale et le système de valeurs des candidats.²

¹ CHLOÉ Guillot-Soulez, op-cite, P40.

² <http://clikc.wcoomd.org«GRH-processus-recrutement.pdf»08/04/2016>, 01 :16 .

b) Les testes cliniques :

Ils visent à cerner la personnalité de l'examiné. Les questionnaires ou inventaires de tempérament sont composés d'une série importante de questions fermées. Ainsi, l'inventaire des tempéraments de Guilford-Zimmerman comprend trois cents questions relatives au dynamisme, la sociabilité, etc.

Le graphologie vise à découvrir la personnalité à travers l'écriture selon un code très empirique. Elle est de moins en moins utilisée.

Les testes projectifs tentent d'approcher l'organisation dynamique de la personnalité sans imposer au préalable un modèle sociale normatif. Leur interprétation, très délicate, doit être confié à des psychologues ayant acquis une formation clinique approfondie.

Les tests de groupe proposent une situation de groupe rassemblant généralement le dernier candidat en piste. Autour d'un thème, d'un jeu de rôle, les participants s'expriment et dévoilent une partie de leur comportement, de leur personnalité.¹

Ces testes peuvent servir à valider les traits de personnalités observés lors de l'interview et aider le recruteur à préparer la deuxième interview, plusieurs testes de personnalités peuvent être interprétés uniquement par des psychologues ou ayant reçu une formation adéquate.

c) Les tests d'intérêts professionnels :**Les mises en situation**

¹PERITIL.J.M, *ressources humaines et gestion des personnes*, 9^{ème} édition, vuibert, paris, 2015, P85.

Toutes les formes de tests fondés sur une mise en situation permettent de découvrir le candidat en situation de travail, le recruteur pourra évaluer comment le postulant réagit et de quelle façon il régle les différents problèmes.

En plus, il est possible d'utiliser les mises en situation pendant les interviews d'embouche. Cela permet d'évaluer la réponse du candidat.

Les tests pratiques

Les tests pratiques sont utilisés pour valider des aptitudes (par exemple : un test de conduite d'un chariot élévateur permet de valider la capacité du candidat à effectuer ses fonctions).

Ce type de test est facile à faire et pas coûteux, mais il faut choisir une tâche simple d'une durée de 15 minutes d'environ à rédiger des consignes et à demander au candidat d'effectuer.

Conclusion

Sans méthode, le processus de recrutement se conclut assez souvent par des échecs dont les conséquences peuvent être fortement dommageables, tant pour l'entreprise que pour le candidat. Aussi, il est impératif de se rappeler que le recrutement s'effectue sur un marché et que la concurrence fait de même.

L'offre doit donc être adaptée aux conditions du secteur d'activité tout en restant dans les possibilités et le contexte de l'entreprise. La phase de recrutement précède la signature d'un contrat de travail : c'est pourquoi, il est indispensable de respecter les cinq grandes phases énoncées précédemment, afin de recruter le bon candidat

Chapitre III:

L'intégration

Préambule

Il est nécessaire de prendre conscience qu'un recrutement ne s'arrête pas le jour de l'embauche, mais qu'un travail d'intégration est impératif. Afin de s'assurer de la validité du processus de recrutement, il est indispensable de s'assurer que les techniques utilisées sont valides au regard des études scientifiques. Une évaluation systématique des résultats du processus de sélection permettrait de confirmer la fiabilité du processus mis en œuvre, même si la méthode de recrutement miracle n'existe pas.

L'accueil et l'intégration des nouveaux employés est une étape primordiale et a une influence directe sur la rétention. Le nouvel employé peut être craintif et avoir besoin d'être rassuré, beaucoup de nouveaux défis l'attendent et il a besoin d'encadrement pour bien s'intégrer, donc l'entreprise doit lui insérer rapidement un sentiment d'appartenance et lui expliquer ces attentes de afin qu'il puisse réaliser son plein potentiel.

L'intégration socioprofessionnelle de nouvelles recrues :

1-La décision :

Une fois les entretiens et les tests éventuels achevés, le service interne ou le cabinet externe chargé du recrutement et le responsable hiérarchique demandeur examinent les dossiers des candidats retenus.

La réunion de synthèse entre les différents interviewers permet une confrontation des opinions émises sur les différents candidats. La multiplicité des entretiens accroît l'objectivité des appréciations et la validité du pronostic. La décision finale est collective à partir de l'ensemble des données recueillies et prend en compte les engagements de l'entreprise en matière de diversité, d'égalité professionnelle, de recrutement de personnes handicapées et de population défavorisées.¹

2-La proposition :

Une fois la décision est prise, il faut généralement négocier les conditions (clauses du contrat, rémunération, date d'entrée en fonction, etc.).

Une lettre de proposition est faite dont l'acceptation vaut engagement. La décision prise se traduit par une lettre d'engagement.²

Accueillir et intégrer :

Le processus de recrutement n'est achevé à l'issue de la sélection. D'un point de vue administratif, il faut accomplir les formations d'embuche (rédaction du contrat de travail, information des organismes sociaux et mise à jour des systèmes d'informations interne). Il faut également accueillir le nouveau salarié, et intégrer à son nouvel environnement (poste, collaborateur, procédures, etc.). Cette étape est souvent négligée, par manque de temps et moyens ou en raison

¹ PERETTI J M, *gestion des ressources humaines*, 20^{ème} édition, vuibert, paris, 2015, p79.

² PERETTI J M, *ressources humaines et gestion des personnes*, 9^{ème} édition, vuibert, paris, 2015, p82.

d'une insuffisante prise en conscience de son importance. Elle détermine pourtant le niveau de performance du nouveau recruté et la rapidité à laquelle ce niveau est atteint. Certaines entreprises attachent au contraire une grande importance à ce processus, et conçoivent des programmes d'accueils et d'intégration qui peuvent durer deux ans, basés sur des moyens de communication, des formations, de rotations de postes, des séminaires, etc.¹

3-La préparation à l'accueil :

La préparation de l'accueil consiste à informer les autres employés de l'arrivée de la nouvelle recrue, et de préparer le matériel et les documents ainsi que de planifier les activités d'accueil et d'identifier les besoins de formation immédiats.

Il est important d'informer les employés par courriel ou de vive voix les renseignements suivants :

-son nom.

-la date de son premier jour de travail.

-le poste qu'il occupera.

-son équipe de travail.

-des informations liées à son poste (son expérience, sa spécialisation ...)

Le jour de son arrivée, un entretien individuel sera fortement utile pour lui communiquer les informations importantes concernant le poste et l'équipe, lui présenter ses collègues et lui faire visiter les locaux.²

¹ BENOIT Grasser, FLORENT Noel, *ressources humaines*, édition Vuibert, Paris, 2016, p194.

Préparer le matériel et les documents :**Organiser l'environnement de travail de la nouvelle recrue :**

- ✓ Equipement informatique (ordinateur, logiciels installés, clé USB...).
- ✓ Fourniture de bureau (bureau, téléphone, imprimante...).
- ✓ Codes d'accès et mot de passe divers (mot de passe de courriels, mot de passe des programmes utilisés par l'entreprise...).
- ✓ Outils de travail (des lunettes de protection, gants, ou outils spécialisés).

Préparer tout les documents pertinents :

- ✓ Documents à faire signer par l'employé (politique de l'entreprise et manuel de l'employé)
- ✓ Documents à recueillir auprès de l'employé (curriculum vitae, copie signé du contrat de travail, numéro d'assurance social...).
- ✓ Documents à donner à l'employé (copie signé du contrat de travail, code d'éthique ou de conduite, manuel de l'employé...).
- ✓ Préparer et compléter le dossier de l'employé (le cv, contrat de travail, dossier d'assurance...).

4-L'accueil :

C'est le moment clé, celui de la première impression sur le terrain, ou bien le premier contact de nouveau employé avec son environnement de travail physique et humaine qui est très important, car il conditionne son rapport avec l'entreprise. Cette phase est importante de l'intégration du nouveau salarié dans son travail. Il est important que le manager soit présent et l'employé doit se sentir encadré et pris en considération, il y'a alors beaucoup de choses à transmettre en peu de temps.

« Certaines entreprises mettent des procédures d'accueil et confient le nouveau recruté à un tuteur qui est chargé de suivre et de conseiller chaque nouveau arrivé pendant sa période d'adaptation. Il lui fait visiter tous les secteurs l'entreprise, il lui fournit toute documentation utile et toute information afin qu'il puisse accomplir sa mission et de se familiariser rapidement avec son milieu de travail ; il aide à résoudre les problèmes pratiques et psychologiques qu'il peut rencontrer, comme il le met en contact avec toute personne ou organisme extérieur à la société, susceptible de faciliter son adaptation »¹

Planifier les activités d'accueil :

Lors de ce premier contact, les principaux thèmes à aborder avec la nouvelle recrue sont :

- ✓ Les informations générales sur l'entreprise (historique, mission, services...).
- ✓ Les conditions d'emploi et documents administratifs (curriculum vitae, contrat de travail, numéro d'assurance sociale...)
- ✓ L'équipe et le milieu (présenté la haute direction ou le propriétaire, rencontrer les collègues, organiser un dîner d'accueil...).
- ✓ Les besoins de formation immédiats (formation sur les logiciels internes, formation sur le logiciel de gestion des clients...).

Fournir toutes ces informations lors de la première journée permet à la nouvelle recrue d'être fonctionnelle dès sa deuxième journée de travail.

¹ PERRETTI.J.M, « *Gestion des Ressources Humaines* », 6^{ème} édition, Paris, 1995, P.98.

5-L'intégration des nouvelles recrues :

L'intégration d'une nouvelle recrue est une phase très importante dans la vie d'une équipe, il est donc nécessaire de bien le préparer et de le considérer comme un projet collectif.

L'intégration conditionne le succès dans un poste. Il est donc nécessaire d'y consacrer du temps et d'aider le nouvel embauché à se situer dans son environnement professionnel, à donner un sens à son travail et s'investir dans et pour l'entreprise. Son objectif est de permettre à la nouvelle recrue de créer des contacts, de la sensibiliser à la culture de l'entreprise, aux valeurs, aux principes fondamentaux de management.¹

5-1-La définition de l'intégration :

C'est la dernière opération du processus de recrutement d'un nouveau collaborateur. La période d'intégration dure plus que la simple période d'accueil. Il s'agit avant tout de donner aux recrues l'essentiel d'informations et les insérer durablement dans le milieu de l'exercice de leur travail.

5-2-Les objectifs de l'intégration :

- faciliter et favoriser l'intégration sociale et professionnelle de l'employé dans son nouveau milieu du travail.
- familiariser l'employé avec la culture et les valeurs de l'entreprise.
- démontrer au nouvel recrue la volonté de l'entreprise de l'aider dans son adaptation.
- soutenir l'employé pour qu'il devienne plus autonome.
- faciliter à l'employés d'obtenir des réponses à ses questions, et accès à l'information pertinente.
- assurer que l'employé connaisse les normes et les politiques de l'entreprise.

¹ BOURNOIS, F et al, ***RH les meilleures pratiques***, édition d'organisation, paris, 2007, P209.

- permettre à l'employé d'obtenir des réponses à ces interrogations d'avoir accès à l'information pertinente.
- familiariser l'employé avec la culture et les valeurs de l'organisation.
- faire développer l'image de l'entreprise.¹

5-3-Les étapes de l'intégration :

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

La phase d'information :

Début 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.

La phase de l'apprentissage du métier :

Le nouvel arrivant commence la tâche pour laquelle il a 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.

¹ S.A, <http://CRHA>, ordre des conseillers en ressources humaines Agréés, (p : 1, date : 16/03 /2015).

La phase 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.¹

5-4-Les moyes de l'intégration :**La formation :**

Face aux exigences concurrentielles qui poussent à l'innovation technologique et au développement des savoirs faire, la formation du personnel a pour objectif, l'adaptation l'homme au poste, elle constitue un soutien à la stratégie général de l'organisation en favorisant l'anticipation et les changements que l'évolution impose à l'entreprise.

«Elle doit permettre a l'individu de trouver des solutions aux questions qu'il se pose dans les situations de travail et de provoquer un changement dont il est conscient»²

¹ PERITTI.J.M, op-cite, p88.

² DIMITRI Weiss, ressources humaines, 2^e édition organisation, paris, 2003, P437.

La communication :

«Ensemble de techniques (réseaux de transmission, équipement individuels et autonomes) qui permettent de mettre a la disposition d'un public assez vaste toutes sortes de messages, quelles qu'en soient la forme ou la finalité»¹

On vise par la communication les relations entre les individus soit dans le contexte du travail ou bien hors travail. La communication dans le contexte de travail sert a réaliser une tache et transmettre une information et aussi la manière de transmettre et d'élaborer cette échange (courriel, téléphone, email, affichage, contact direct...) ou bien dans le cadre non fonctionnel, mais qui sert a élaborer des liens sociaux, qui occupe une position importante dans la mesure ou elle contribue a la socialisation et a la motivation des salariés

5-5-Les stratégies d'intégration des nouveaux recrutés :

Ses stratégies s'inscrivent en réponse aux stratégies d'intégration des entreprises.

La survie :

La stratégie de survie est une réponse à une situation souvent subie, plutôt que choisie. Dans les emplois peu qualifiés, pour lesquels la main d'œuvre se trouve en abondance, les employeurs attendent des nouveaux salariés qu'ils soient rapidement opérationnels. La forme d'adaptation dominante consiste à acquérir une rapide maîtrise technique.

¹ BOUDON Raymond, et all, *dictionnaire de sociologie*, édition Larousse 2005, P36.

L'expertise :

Le développement de l'expertise est une stratégie visant une intégration à long terme, les collaborateurs cherchent à obtenir une légitimité fondée sur leurs compétences techniques acquises soit par formation initiale, soit formation professionnelle, cette stratégie est adoptée par les ouvriers qualifiés, volontaire pour les formations offertes par l'entreprise.

La stratégie de mercenaire :

Les nouveaux salariés estiment qu'ils obtiendront une évolution de carrière plus rapide en terme de responsabilité et de rémunération en changeant d'employeur plutôt qu'en restant fidèle à leur employeur initial. Pour maintenir cette stratégie, ils cherchent à faire progresser leurs compétences ils sont favorables à la mobilité professionnelle et géographique.

La carrière organisationnelle :

Les salariés souhaitent s'intégrer durablement dans l'entreprise et y progresser. La légitimité de ses salariés repose sur la connaissance de l'organisation, pour être en mesure de négocier leur évolution de carrière, ils cherchent à obtenir du pouvoir par des comportements politiques.¹

6. la période d'essai :

Dans certains cas, la sélection peut nécessiter un essai professionnel.

L'essai doit être distingué de la période d'essai. Au cours de l'essai, le candidat exécute un travail correspondant à la qualification pour laquelle il postule. Cet essai prend généralement un temps très court. Il s'agit de juger, dans un délai

¹ LACAZE Delphine et PERROT Serge, *l'intégration des nouveaux collaborateurs, enjeux et outils pour le développement de l'entreprise*, Dunod, Paris, 2010, P : 134.

très bref, les capacités des candidats à un emploi exigeant une grande précision ou une habileté manuel particulière.¹

Le candidat a besoin d'un soutien de la part de ces collègues, mais surtout son encadreur responsable) qui lui permette de s'adapter avec les exigences du poste, et en particulier de son environnement de travail. Durant cette période le travailleur a les mêmes droits et les mêmes obligations que les travailleurs confirmés occupant des postes similaires. A l'issue de la période d'essai et au cas où les résultats ne sont pas satisfaisants il mit fin au contrat de travail sans indemnité, ni pré avis.

7. Le suivi d'intégration

La période d'intégration est plus longue que la période d'accueil dans les entreprises, qui ont des fortes relations, on trouve que les départs des nouveaux salariés dans la période d'essai sont très nombreux, il faut que la période d'essai se passe pendant une large période. Le suivi repose sur un entretien individuel et collectifs, constitué des embauches de groupe de personnes (qui bénéficient de la procédure d'accueil périodiquement pour faire un point avec un responsable de la fonction de personnel de leur intégration).²

C'est la taille d'un groupe est réduite de cinq à dix ça permet de riches échanges il découvre les difficultés rencontrées et les dysfonctionnements de la période d'essai puisque pendant cette période les deux parties peuvent revenir sur leurs décisions

Certaines entreprises organisent également un suivi collectif, constituant dès l'embauche un groupe de personnes qui bénéficient ensemble d'une partie de la

¹ PERITTI.J.M, op-cite, p86.

² PERRETTI.J.M, « *Gestion des Ressources Humaines* », 15^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2015, P.244.

procédure d'accueil et qui périodiquement, se retrouvent pour faire le point avec un responsable de la fonction personnelle de leur intégration.

Le suivi est particulièrement important pendant la période d'essai puisque, durant ce laps de temps, les deux parties peuvent revenir sur leur décision.¹

L'importance du suivi :

Le chargé de suivi du nouveau recruté peut être le responsable directe ou autre personne dans l'entreprise. Le suivi est très important car il permet d'exposer les difficultés, et d'atténuer le sentiment d'égarement. Donc, le guide oriente et conseille le nouveau recruté au début de sa carrière.

« Au cour de la période d'essai, le nouveau recruté attend que l'entreprise le forme et qu'elle l'informe, qu'elle lui réapprenne les pratiques actuelles, elle lui fait des révélations tout en le maintenant en marge du système central de l'entreprise, elle l'aide afin qu'il puisse commencer à décoder le système relationnel ». ²

la nouvelle recrue également a un rôle dans la recherche d'information, soit par la demande des renseignements auprès de ses collègues ou auprès de son supérieur, soit par la surveillance de son environnement, il doit chercher à s'intégrer parmi les membres de l'organisation, établissant des relations privilégiées avec certains auxquels il se présente dans l'entourage de son bureau, il en profitera pour savoir qu'ils sont, afin de définir avec eux la meilleure façon de travailler ensemble. Cela lui permet de se constituer un réseau de soutien social indispensable pour affronter les difficultés.

¹ CASIO.W.F, THACHER.J.W, BLAIS.R, « Guide de gestion des ressources humaines », Québec, 2010, p.55.60.

² JARDEL.J.P, « Les rites dans l'entreprise », édition Echos, Organisation, Paris, 2000, P.83.

8-Les cinq niveaux d'intégration :

Un collaborateur bien intégré est un collaborateur performant, motivé et impliqué, il ne devrait pas en falloir plus pour convaincre les entreprises, donc ont distingué plusieurs domaines ou niveaux d'intégration et qui sont les suivants :

- ✓ L'histoire et les valeurs de l'entreprise pour fournir les valeurs, le langage...
- ✓ La politique globale de l'entreprise pour découvrir les orientations stratégiques, sont historique, ces chiffres clés...
- ✓ L'humain : l'équipe avec laquelle va travailler le nouveau collaborateur
- ✓ L'univers qui entoure le collaborateur avec l'identification de ses interlocuteurs (internes/externes), des processus, des moyens mis à disposition par l'entreprise
- ✓ Une dimension plus pratique avec le règlement intérieur, la convention collective, les aspects RH...¹

¹S.A, <https://www.formation-et-nouvelles-technologies.fr> «l'intégration de nouveaux collaborateurs, un enjeu de taille et une opportunité pour les entreprises» le 31/05/2018 15 :58.

Conclusion :

Un nouvel employé dans une organisation vit naturellement certaines appréhensions concernant plusieurs sujets.

Il ignore en bonne partie les traditions et les normes de l'organisation ainsi que le milieu dans lequel elle baigne. Il ne connaît probablement pas tous les services qui lui sont offerts et auxquels il a droit, les façons spécifiques.

L'organisation de faire les choses et les personnes avec lesquelles il aura l'occasion, plus ou moins souvent, de communiquer. La grande variété.

D'adaptations auxquelles le nouvel employé aura. Faire face, avant de devenir complètement assimilé. Sa nouvelle organisation, est suffisamment importante pour justifier un processus d'intégration.

Donc on peut affirmer que la procédure d'accueil et d'intégration et les dispositifs mis en vigueur dont on trouve la formation d'intégration ne sont pas déterminantes seulement pour le nouveau venu au travail mais même pour ceux qui ont déjà fait part d'une expérience ailleurs, du coup elle est obligatoire à tous ceux qui viennent de rentrer dans un nouvel environnement.

Chapitre IV:
La présentation de
l'organisme d'accueil

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

Présentation de l'organisme d'accueil SPA « SONATRACH »

Dans ce chapitre, nous allons essayer de présenter le terrain de notre enquête l'entreprise «SONATRACH » de Bejaia, d'une manière générale.

Région Transport Centre 1959 – 2006

Introduction

Les premières explorations des gisements en Algérie commencèrent vers la fin des années 1890, dans le bassin du Chélif, mais le premier gisement ne fût découvert qu'en 1948 à Oued –Guetirini, près de Sidi Aissa, à 150 Km d'Alger. Avant cela, deux puits de moindre importance furent découverts : celui de Ain Zeft vers 1895 et un autre à Tliouanet en 1914.

Dans les années 1950, les travaux d'exploration s'étendirent au Sahara avec la découverte de plusieurs gisements de pétrole et de gaz naturel. Ainsi, entre 1953 et 1957 furent découverts les champs d'huile de Edjelah, de Hassi Messaoud et de Zarzaitine ainsi que les champs de gaz de Hassi R'mel et de In Amenas.

L'Algérie comporte une surface sédimentaire de plus de 1,5 millions de k² dont l'exploration est loin d'être terminée. La majorité des gisements d'huile et de gaz découverts à ce jour sont situés dans la partie Est de la plate-forme saharienne.

Cependant, afin de pouvoir exporter le précieux liquide en Europe, il était indispensable de construire une canalisation allant de Hassi Messaoud jusqu'à la côte algérienne. Le choix de la destination marine algérienne est porté sur Bougie, actuelle Bejaia.

La Société Pétrolière de Gérance – SOPEG - vit alors le jour le 12 mars 1957 sous l'égide de la société nationale de recherche de pétrole en Algérie (SN REPAL) et la compagnie Française de pétrole FP(A). Elle avait pour rôle l'exécution de tous les travaux nécessaires au transport des hydrocarbures, la

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

réalisation de ces transports, ainsi que toutes les études et opérations se rapportant directement ou indirectement à ces travaux, transports et installations.

Un oléoduc, d'une longueur de 668 Km et d'un diamètre de 24", a été alors réalisé, pour le compte de SOPEG, par les sociétés de pose SOCOMAN pour le lot Nord et GREP pour le lot Sud, reliant HEH au Terminal Marin de Bougie. A partir de là, il est transporté dans des bateaux pétroliers vers la France.

SOPEG avait à gérer l'oléoduc, ainsi que trois stations de pompage sises sur le tronçon du pipeline, un parc de stockage au TMB composé de 16 bacs ainsi qu'un port pétrolier avec trois postes de chargement. Aujourd'hui, SOPEG est devenue la Direction Régionale de Bejaia, une des sept régions composant l'activité Transport par Canalisation de l'entreprise nationale SONATRACH.

L'historique et les missions et la situation géographique de l'entreprise SONATRACH :

1. Historique de l'entreprise SONATRACH et la DRGB :

➤ Naissance de SONATRACH :

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

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

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

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

Le 31 décembre 1963, la **SO**ciété **NA**tionale de **TRA**nsport et de **CO**mmercialisation des **H**ydrocarbures – SONATRACH - a été créée par décret N°63/491. Elle avait pour mission de prendre en charge le transport et la commercialisation des hydrocarbures dans un contexte marqué par la mainmise des compagnies étrangères.

Le 29 juillet 1965 ont été signés les “ Accords d'Alger” dans la capitale algérienne. Par ces accords, l'Algérie et la France décidaient de créer une association dite “ Association coopérative” à laquelle était attribuée une énorme superficie à travers le Sahara, sur laquelle les compagnies pétrolières nationales des deux pays, la SONATRACH d'un côté et l'ERAP de l'autre (l'ancêtre de Total - Elf - Fina), se lançaient avec des pourcentages égaux de 50/50 dans l'exploration et la production, ainsi que dans les opérations de recherche et pour l'exploitation des champs découverts.

Et c'est à partir de 1966 que la SONATRACH a vu son statut modifié par décret N°66/292 du 22/09/1966. Ce texte a élargi ses activités en intégrant la production, la recherche et la transformation des hydrocarbures.

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

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

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

- 1) la participation algérienne dans toutes les sociétés pétrolières françaises est portée à 51 pour cent, de façon à en assurer le contrôle effectif;
- 2) la nationalisation des gisements de gaz naturel;
- 3) la nationalisation du transport terrestre, c'est à dire de l'ensemble des canalisations se trouvant sur le territoire national ».

Le 12 avril suivant, il prenait, encore une fois de manière unilatérale, une autre décision hautement importante, à savoir que les opérations sur tout champ de pétrole ou de gaz ne seraient dorénavant menées que par l'entreprise nationale SONATRACH.

Ainsi, après avoir vu ses missions étendues à l'ensemble des activités pétrolières la SONATRACH est confirmée dans son rôle d'outil privilégié de la politique nationale dans le domaine des hydrocarbures.

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

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

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

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

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

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

- ✓ Transport par Canalisation
- ✓ Amont
- ✓ Aval
- ✓ Commercialisation

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

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

➤ Classement de la SONATRACH :

Selon le classement 2007 réalisé par « Jeune Afrique l'Intelligent », le groupe SONATRACH, avec un chiffre d'affaires de 32,8 milliards de dollars en 2007, est la première entreprise africaine. Elle est classée 12ème compagnie pétrolière mondiale, dans l'édition 2007 du 3^e Direction Régionale de Béjaia – Naissance de SONATRACH Région Transport par Canalisation Transport Centre « Top 50 » de Petroleum Intelligency Weekly (PIW). Par ailleurs, la compagnie Algérienne est le 2ème exportateur de GNL et de GPL et 3ème exportateur de gaz naturel.

Sa production globale, tous produits confondus, est estimée à 232,3 millions de TEP en 2005 et son chiffre d'affaires à l'exportation pour la même année à 45,6 milliards de dollars. Ses activités constituent environ 30% du PNB du pays. Elle emploie 120 000 personnes dans l'ensemble du groupe (société mère, filiales et international).

➤ Promulgation de la loi 07/05 relative aux hydrocarbures

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

Mais le Président de la République amende cette loi par ordonnance publiée dans le journal officiel en juillet 2006. Cet amendement à la loi 07-05 vise à « l'adapter aux évolutions enregistrées au niveau du marché international de

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

l'énergie et à renforcer la gestion des ressources nationales afin de les préserver au bénéfice des générations futures ». SONATRACH voit alors sa participation systématique et obligatoire avec un minimum de 51% dans les contrats de recherche et d'exploration et dans les contrats d'exploitation, selon l'ordonnance qui modifie la loi sur les hydrocarbures. Le changement est introduit aussi pour les concessions de canalisations de transport d'hydrocarbures et pour les activités de raffinage dont la participation minimum de SONATRACH sera de 51%.

➤ L'activité Transport par Canalisation

Concernant l'activité Transport par Canalisation, celle-ci a pour mission le développement, la gestion et l'exploitation du réseau de transport, de stockage, de livraison et de chargement des hydrocarbures. SONATRACH dispose d'un réseau de 32 canalisations d'une longueur globale de 16 355 KM, dont deux gazoducs transcontinentaux. GALSI vers l'Italie via la Sicile, et MEDGAZ vers l'Espagne via le Maroc. Un troisième gazoduc, le TSGP – Trans Saharan Gas Pipeline – est en cours de réalisation. Elle dispose également de 109 bacs de stockage d'une capacité de 3.3 millions de m³ pour une capacité de transport de 320 millions de TEP.

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

La nouvelle conjoncture législative et réglementaire induisant d'importantes implications sur l'organisation et le développement de Sonatrach, et dans le but de se mettre en conformité avec les dispositions réglementaires, une task-force a

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

été mise en place afin de mener la transposition de la loi 07-05 et de son amendement de juillet 2006 sur l'activité TRC. La démarche a pour but essentiel de définir une nouvelle politique de tarification par concession et de contrôle précis de l'usage de la canalisation. Il s'agit⁴ Direction Régionale de Béjaia – Naissance de Sonatrach Région Transport par Canalisation Transport Centre aussi de mettre en place un système de contrôle de gestions industrielles et un comité HSE pour la gestion du risque environnemental.

Le Groupe national Sonatrach se positionnera bientôt parmi les 10 compagnies pétrolières les plus importantes au monde, a affirmé, à Oran, le ministre de l'Energie et des Mines, Docteur Chakib Khelil.

«Notre ambition est de hisser Sonatrach de sa position actuelle de 12ème compagnie au rang des 10 premières sociétés pétrolières internationales", a précisé le ministre, en marge de l'inauguration du siège de l'activité "Aval" de Sonatrach.

Il a rappelé, dans ce contexte, le programme mis en œuvre pour le développement du Groupe pétrolier national, au titre duquel un investissement équivalant à 28 milliards de dollars pour les cinq prochaines années.

Ce plan d'actions s'articule principalement autour de l'inscription et la relance d'une série de projets relatifs à la prospection minière, au dessalement de l'eau de mer, à la production électrique et au partenariat international, a indiqué le docteur Chakib Khelil.

2. Mission et situation géographique et évolution de l'entreprise SONATRACH:

➤ Mission :

Sa mission est d'assurer le transport, la réception, le stockage et la livraison des Hydrocarbures. Elle doit veiller à harmoniser les opérations de livraison et le débit des canalisations, ceci dans un souci d'optimisation des délais et des coûts.

Depuis sa création en 1959, les canalisations de la Région ont transporté **559 914 025 tonnes** de pétrole dont **91 423 581 tonnes** de condensât, ainsi que **96 482 012967 M3** de gaz naturel, au 31/12/2007.

Pour ce faire, elle gère différentes installations qui sont :

- ✓ L'oléoduc OB1
- ✓ Le Terminal Marin de Bejaia
- ✓ Le port pétrolier
- ✓ Le poste de chargement en mer (SPM)
- ✓ L'oléoduc OG1
- ✓ Le Terminal d'Alger
- ✓ Quatre stations de pompage (SP1 Bis – SP2 – SP3 – SBM)
- ✓ Le gazoduc GG1
- ✓ Le Terminal de Bordj Menail GG1
- ✓ Une station de compression (SC3)

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

➤ Situation géographique :

Le Siège de la DRGB est situé à 2 KM au Sud- Ouest de la ville de Béjaia. Il est limité au Nord par la voie ferrée, à l'Est par Oued S'ghir, et à l'Ouest par Oued Soummam et la RN 09. Il s'entend sur une surface globale qui est déterminée ainsi :

- ✓ Terminal clôturé : 516.135 M2
- ✓ Surface couverte : 7.832 M2
- ✓ Surface occupée par les bacs : 43.688M2
- ✓ Surface stockage : 3.800 M2
- ✓

➤ b - Evolution :

L'oléoduc reliant le gisement pétrolier de Haoud El Hamra au Terminal Marin de Béjaia a été mis en service en novembre 1959, avec une capacité de transport de 4.65 millions de tonnes par an (MTA). En effet, le 30 octobre 1959 à quatorze heures (14H00) a été enregistré le début du remplissage du pipeline à la station de pompage n°1 - SP1 - (station dépendant de la Région Transport de Haoud El Hamra – HEH), et le 19 novembre 1959 à seize heures (16H00), l'arrivée de brut au TMB. Ce pipeline est appelé l'OB1.

Et le 30 novembre 1959 le premier pétrolier, l'ALTAIR en l'occurrence, s'est amarré au port de Béjaia et a appareillé, après chargement, le 1er décembre 1959.

En 1960, le port de Béjaia a été doté d'une station de déballastage dont le rôle est de récupérer des produits pétroliers contenus dans l'eau par décantation. Aussi, un autre appontement a été réalisé et mis en service. Il s'agit de l'appontement B (postes 02 et 03).

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

A juin 1961, 10.000.000 tonnes de brut ont été chargées du port pétrolier de Béjaïa, pour atteindre 50.000.000 de tonnes, le 20 septembre 1964.

Un pic de 16.403.064 TM a été enregistré en 1970, soit la quantité la plus élevée de tous les temps pour la région.

Vers la fin des années soixante, l'Etat algérien reprenait peu à peu le contrôle de ses ressources énergétiques jusqu'à leur nationalisation en 1971. Un des points importants de la politique de l'époque, était de développer les exportations de pétrole et de gaz, dans les conditions les plus favorables au pays, tout en assurant en priorité les besoins du marché intérieur.

Dans ce contexte, et plus précisément en 1970, un autre pipeline a été inauguré, ils'agit de l'OG1. D'une longueur de 131Km et d'un diamètre de 16", cet oléoduc est une bifurcation de l'OB1. Il pique de la Station de Béni Mansour vers la raffinerie sise à Sidi Arcine – Alger, avec une capacité de transport de 3 MTA.

Un parc de stockage au niveau de la station de pompage de Beni Mansour a également été mis en service. Ces installations sont gérées par la Région Transport Centre au même titre que le Terminal d'Alger. Devenu vétuste, l'OG1 16" a été remplacé par une nouvelle canalisation inaugurée en 2005. Il s'agit du DOG1d'un diamètre de 20".

En 1981, un gazoduc reliant Hassi R'Mel à Bordj Ménaiel – GG1 – a été mis en service. Ce gazoduc est d'une longueur de 437 Km et d'un diamètre de 42". Il approvisionne en gaz naturel toutes les villes et pôles industriels du centre du pays. Sa capacité de transport est de sept (07) milliards de M3 par an.

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

Un poste de chargement en mer, appelé aussi SPM – Single Point Mooring -, a été inauguré le 15 septembre 2005. Le poste offshore a pour mission de ravitailler et charger, même dans des conditions climatiques sévères, les pétroliers de 300 000 tonnes et plus. Un essai a été effectué avec succès en chargeant un pétrolier, le SKS Trinity, de 280 000 tonnes de condensât.

➤ Organigramme et évolution des effectifs

L'évolution qu'a connue la Région a été accompagnée d'une réorganisation générale de ses fonctions et structures. En effet, avec la mise à niveau amorcée et face aux nouveaux objectifs assignés aussi bien à l'activité et par ricochet à la Région, des départements ont été réorganisés sous la coupe de sous-directions, de nouveaux départements ont été créés (exploitation gaz, juridique, budget et contrôle de gestion, HSE) et des nouveaux postes sont apparus (ingénieur mesure, cadre études conditions de vie et travail, administrateur de bases de données Etc.)

La nouvelle organisation de la Région a évidemment boosté aussi bien le volet Recrutement que celui de la formation. En effet, l'introduction des nouvelles Technologies, les réformes réglementaires et les projets de réhabilitation des ouvrages de transport exigent une mise à niveau de qualité pour le personnel et des recrutements sélectifs. C'est justement dans le sillage de ces réformes que le personnel a bénéficié de formations dans différents domaines.

Chapitre V:
Analyse et interprétation des
données

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

Présentation et analyse de données collectées :

1-Les données personnelles de notre échantillon d'enquête :

Tableau N°01 : la répartition de notre échantillon par sexe.

Poste occupé sexe	Cadre		Agent de maîtrise		Agent d'exécution		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
hommes	16	47,05	11	32,35	07	20,58	34	100
Femmes	14	58,33	08	33,33	02	08,33	24	100
Total	30	51,72	19	32,75	09	15,51	58	100

A partir du tableau ci-dessus on constate que le pourcentage des deux sexes sont presque équilibré la ou on trouve un surplus d'une population masculine de l'ordre de 58,62%, par rapport à la population féminine représentée par 41,37%.

Ceci s'explique par la politique suivie par l'entreprise SONATRACH pour recruter ses salariés et par la nature des tâches à exécuter et les exigences des postes.

Tableau N°02 : la répartition de notre échantillon par âge.

Age	F	%
] 25-30]	26	44,82
] 30-35]	24	41,37
] 35-40]	6	10,34
] 40-45]	2	03,44
Total	58	100

D'après les données du tableau ci-dessus on remarque que la population d'âge 25-30 ans représenté par 44,82%, et celle de 30-35 ans représenté par un pourcentage de 41,37%, et puis les deux dernières tranches 35-40 ans représenté par 10,34% et la population 40-45 ans représenté par un pourcentage de 03,44%.

Cela s'explique par l'âge exigé par l'entreprise pour recruter (35ans).

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

Tableau N°03 : la répartition de notre échantillon selon le niveau d'instruction.

Catégorie socioprofessionnel niveau d'instruction	Cadre		Agent de maitrise		Agent d'exécution		total	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Primaire	00	00	00	00	00	00	00	100
Moyen	00	00	00	00	09	100	09	100
Secondaire	00	00	04	100	00	00	04	100
Universitaire	30	66,66	15	33,33	00	00	45	100
Total	30	51,72	19	32,75	09	15,51	58	100

D'après les données de ce tableau, on constate que la majorité de notre population d'étude est d'un niveau d'instruction universitaire et cela représenté par un pourcentage de 77,58% qui est plus élevé par rapport aux autres niveaux, ou on trouve juste après le niveau moyen représenté par 15,51%, et 06,89% pour le secondaire.

Donc ce tableau indique que la totalité de notre échantillon sont bien instruit. Et cela pour exercer un travail de nature intellectuelle.

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

Tableau N°04 : la répartition de notre échantillon par la situation matrimoniale.

Situation matrimoniale Age	célibataires		Maries		Total	
	F	%	f	%	f	%
] 25-30]	22	84,61	04	15,38	26	100
] 30-35]	12	50	12	50	24	100
] 35-40]	02	33,33	04	66,66	06	100
] 40-45]	00	00	02	100	02	100
Total	36	62,06	22	37,93	58	100

Le tableau ci-dessus représente la situation matrimoniale de notre population d'enquête ou on trouve 62,06% de taux des célibataires, par contre le taux des mariés est représenté par 37,93.

Ce tableau montre un déséquilibre entre le taux des célibataires qu'est trop élevé par rapport à celle des mariés et cela s'explique par le jeune âge de la majorité de la population d'enquête qui est les nouvelles recrues.

Tableau N°05 : la répartition de notre échantillon selon le diplôme obtenu.

Diplôme	F	%
Master	21	36,20
Ingénieur	08	13,79
Licence	14	24,13
TS	15	25,86%
Total	58	100

D'après ce tableau on remarque que les diplômes obtenu en master représentent le taux le plus élevé par apport aux autres diplômes qui se résument de 36,20%, puis les TS représentent 25,86%, et le pourcentage de 24,13% représente diplômes obtenu en licence, en fin les ingénieurs avec un pourcentage de 13,79%.

On explique ce taux élevé des diplômés en mater par la politique de recrutement suivi par l'entreprise SONATRACH, ou elle donne la priorité aux candidats bien instruits et qui ont des formations académique, en fonction des postes, et elle cherche à recruté des compétences qui peuvent ramener des nouvelles techniques pour le bien de l'entreprise.

Tableau N°06 : la répartition de notre échantillon selon l'année de recrutement.

Année du recrutement	F	%
2015	23	39,69
2016	08	13,79
2017	07	12,06
2018	20	34,48
Total	58	100

A partir de ce tableau on remarque que l'année 2015 a connu un plan de recrutement représenté par le pourcentage de 39,69%, et c'est le taux le plus élevé par rapport aux deux années suivantes, 2016 et 2017, là où on voit que l'entreprise a recruté un pourcentage de 13,79% en 2016 et 12,06 pour l'année 2017. En fin on remarque que l'année 2018 a connu un taux de recrutement de 34,48%.

Donc l'entreprise SONATRACH en 2015 a recruté massivement puis elle a diminué le taux de recrutement les deux suivantes, 2016 et 2017 à cause de la crise économique en Algérie, suite à la chute des prix de pétrole, puis en 2018 le taux de recrutement reprend son augmentation à cause du départ massif en retraite et réorganisation interne.

Tableau N°07 : la répartition de notre échantillon selon les catégories socioprofessionnelles.

Catégorie socioprofessionnelle	F	%
Cadre	30	51,72
Agent de maîtrise	19	32,75
Agent d'exécution	09	15,51
Total	58	100

A partir des données recueillies dans le tableau on remarque que la majorité de l'échantillon sont des cadres avec un taux de 55,17%, suivi de 32,75% comme pourcentage d'agent de maîtrise, en fin 12,06% sont des agents d'exécution.

On peut expliquer le taux élevé des cadres par rapport à la nature de l'activité de l'entreprise (transport par canalisation), donc un travail technique, alors automatiquement un taux faible des agents d'exécutions.

2-Le recrutement :

Tableau N°8 : la répartition de l'échantillon selon les procédures suivies par l'entreprise pour le recrutement.

L'origine du recrutement	F	%
ALEM	16	27,58
Concours	36	62,06
Intermédiaire	06	10,34
Total	58	100

D'après ce tableau on constate que le taux des personnes recrutées par concours est le plus élevé et cela représenté par un pourcentage de 62,06% de l'ensemble de notre échantillon, suivi par 27,58% comme taux de recrutement par ALEM, et en fin on trouve qu'une minorité est recrutée par intermédiaire d'un pourcentage de 10,34%.

Donc, on constate que la majorité des nouvelles recrues de l'entreprise SONATRACH ont passé un concours, cela s'explique par la volonté de l'entreprise de donner l'occasion aux jeunes diplômés d'accéder aux différents postes.

Tableau N°9 : la répartition de notre échantillon selon la source de l'offre de l'emploi.

La source d'information	F	%
Intermédiaire	14	24,13
Collègues	05	08,62
Internet	09	15,51
ALEM	30	51,72
Total	58	100

Conformément aux données ci-dessus, on constate que de la majorité de notre échantillon au sein de l'entreprise SONATRACH a utilisé l'ALEM comme une source d'information avec un pourcentage de 51,72%, suivi de 24,13% informé par intermédiaire, en fin les deux derniers pourcentages 15,51% et 08,62% représentent les taux de personnes qui ont eu l'information par l'internet et par collègues.

Nous expliquons cette majorité des candidats recrutés par l'ALEM par le fait que l'entreprise SONATRACH suit la politique de recrutement en Algérie, qui oblige tout les candidats de passer par cette agence (ALEM).

Tableau N°10 : la répartition de notre échantillon selon l'expérience acquise hors de l'entreprise.

Expérience acquise	F	%
Oui	32	55,17
Non	26	44,82
Total	58	100

D'après les résultats de ce tableau, on remarque que 55,17% de notre échantillon d'étude ont eu déjà d'expérience professionnelle ailleurs, tandis que les 44,82% autres n'ont jamais eu d'expérience professionnelle antérieurement quelle que soit le poste ou l'activité.

Cela s'explique par la politique de recrutement suivi par l'entreprise SONATRACH, ou elle cherche des candidats expérimentés, donc facile à s'intégrer dans leurs travail sans aucun obstacle, et ils ont déjà affronté le monde professionnel, alors ils ont des effets positifs sur le fonctionnement de travail et sur l'entreprise d'une manière générale.

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

Tableau N°11 : la répartition de notre échantillon selon la relation entre le sexe et les critères de recrutement.

Critère sexe	Diplôme		qualification		Liens sociaux		Diplôme Et Qualification		Diplôme Et Expérience		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%
masculin	13	38,23	10	29,41	00	00	06	17,64	05	14,70	34	100
féminin	09	37,5	5	20,83	03	12,5	04	16,66	03	12,5	24	100
total	22	37,93	15	25,86	03	05,17	10	17,24	08	13,79	58	100

D'après ce tableau on constate que la majorité des personnes enquêtées sont recruté selon le critère de diplôme représenté par un taux de 37,93% pour les deux sexes (masculin et féminin), ou on trouve le sexe masculin en premier lieu avec un pourcentage de 38,23% suivi par 37,5% pour la catégorie féminin.

Pour les autres critères comme la qualification représentée par 25,86% et 17,24% pour les deux autres critères ensemble (diplôme et qualification) et 13,79% pour diplôme et expérience, en fin on remarque que tous les recrutés par les liens sociaux sont des femmes par un pourcentage de 12,5%.

Cela explique l'importance donné par l'entreprise SONATRACH au critère diplôme par rapport aux autres critères car il détermine la qualification des candidats, il ya aussi un recul du clientélisme et du népotisme, qui ont dominé dans les années soixante dix ceci explique aussi que l'entreprise publique se rationalise de plus en plus pour faire face a la concurrence, elle préfère aussi le sexe masculin que le sexe féminin, par apport à la nature des activités qui exige ces critères.

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

Tableau N°12 : la répartition de notre échantillon selon la politique de recrutement.

La nature recrutement	F	%
Rationnel	34	58,62
irrationnel	24	41,37
Total	58	100

Conformément aux données répartis dans ce tableau on remarque que 58,62% de notre population d'enquête estime que la nature de recrutement au sein de l'entreprise SONATRACH est rationnelle et qui est un taux élevé par apport aux 41,37% qui considèrent que la nature de recrutement est non rationnelle.

Nous avons constaté que la majorité de nos enquêtés trouvent que la nature de recrutement est rationnel, Cela montre que SONATRACH suit une bonne politique de recrutement et la sélection des candidats, par le respect des lois concernant le recrutement de ces nouvelle recrue dans le but d'attirer de candidats compétents et les profils recherché.

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

Tableau N°13 : la répartition de notre échantillon selon l'application des étapes de recrutement au sein de l'entreprise.

Application des étapes du recrutement Année de recrutement.	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
2015	15	65,21	08	34,78	23	100
2016	07	87,5	01	12,5	08	100
2017	05	71,41	02	28,57	07	100
2018	20	100	00	00	20	100
Total	47	81,03	11	18,96	58	100

D'après les données de ce tableau on constate que la majorité de notre échantillon 81,03% estiment que l'entreprise SONATRACH respecte et applique les étapes de recrutement, ce pourcentage reparti comme suite : 100% pour les recrutés de 2018 cela explique peut-être par la nature de contrat du travail, (contrat a durée déterminée) , suivi par les recrutés de l'année 2016 avec un pourcentage de 87,5%, puis 71,41% pour l'année 2017, en fin un taux de 65,21% représenté les recrutés de l'année de 2015. contre 18,96% de ceux qui déclarent le contraire.

Cela explique que SONATRACH possède d'une bonne politique de recrutement, et elle respecte et applique les étapes de ce processus d'une façon objective et rationnelle, qui est fondé sur des méthodes et des techniques efficaces, dirigée par des hommes compétents et crédibles, cela permet à l'entreprise de croître et d'attirer des candidats compétents et les profils rechercher et de bien intégrer ces nouvelles recrues.

3-L'intégration socioprofessionnelle**Tableau N°14 :** la répartition de notre échantillon selon l'accueil réservé.

Accueil réservé	F	%
Agréable	23	39,65
Moins agréable	04	6,89
Normal	25	43,10
Désagréable	06	10,34
Total	58	100

Le tableau ci-dessus montre que 43,10 % de notre échantillon trouvent que l'accueil réservé pour eux était normal, et 39,65% estiment qu'ils ont eu un accueil agréable et chaleureux par contre 06,89% ont dit que l'accueil était moins agréable et en fin le pourcentage de 10,34% représente les personnes qui ont trouvé un accueil désagréable.

Donc on dit que l'entreprise SONATRACH accorde une importance à l'accueil de ces nouvelles arrivées et cela par plusieurs manières, car la qualité d'accueil a une influence importante sur la nouvelle recrue durant la période de l'intégration.

Tableau N°15 : la répartition de notre échantillon selon le suivi pendant la période d'essai.

Suivi pendant la période d'essai	F	%
Oui	43	74,13
Non	15	25,86
Total	58	100

D'après les données ci-dessus nous remarquons que 74,13 de nos enquêtés ont été suivi pendant leur période d'essai, tandis que 25,86% déclarent le contraire.

Ces statistiques montrent que la majorité de notre échantillon sont orienter et guider par un suivi durant leur période d'essai, Cela leur permettra de savoir toutes les informations concernant l'entreprise : les objectifs et les normes et se familiariser avec leur environnement professionnelle, Et il permet aussi à l'entreprise de voir si ces nouvelles recrues sont compétentes à remplir leurs taches. A partir de là, on comprend que l'entreprise SONATRAH met à la disposition de ces nouvelles recrues un suivi pour assurer leur intégration.

Tableau N°16 : la répartition de notre échantillon selon les difficultés rencontré lors de leurs période d'essaie.

Difficultés durant La période d'essai catégorie socioprofessionnelle	Non		Oui		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	27	90	03	10	30	100
Agent de maitrise	15	78,94	04	21,05	19	100
Agent d'exécution	04	44,44	05	55,55	09	100
Total	46	79,31	12	20,69	58	100

On constate à partir de ce tableau que sur un total de 79,31% des enquêtés des trois catégories socio professionnelles associées qui n'ont pas trouvent des difficultés durant leur période d'essai, par contre on trouve un pourcentage de 20,69% des enquêtés qui n'ont pas trouvé des difficultés pendant la période d'essai.

90% pour les cadres, et un taux de 78,94% représente les agents de maitrises, et 44,44 pour les agents d'exécutions. Contre ceux qui déclarent qui n'ont pas trouvé des difficultés pendant la période d'essai représenté comme suite : 55,5% pour les agents d'exécutions, et 21,05% pour les agents de maitrises, en fin 10% pour les cadres.

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

Cela s'explique par la qualité de leur encadrement durant la période d'essai qui ont mal encadré et aussi le facteur personnel c'est-à-dire le côté personnel de la nouvelle recrue comme (la volatilité, et le sérieux ...).

Tableau N°17 : la répartition de notre échantillon selon le climat du travail.

Le climat du travail	F	%
Favorable	43	74,13
Défavorable	15	25,86
Total	58	100

On constate d'après les données de ce tableau que 74,13% trouvent que le climat du travail au sein de l'entreprise est favorable, puis celui de 25,86% trouvent le climat de travail défavorable.

Cette majorité explique que l'entreprise SONATRACH offre un bon climat du travail, qui permet au jeunes nouvellement recruté de s'intégrer et de s'adapter avec leur environnement du travail, ce climat favorise le bon fonctionnement du travail et permet aussi d'avoir plus de connaissances sur l'entreprise (objectifs, valeurs, culture, réglementation ...), et comprendre le fonctionnement général de l'entreprise.

Tableau N°18 : la répartition de notre échantillon selon la relation entre le sexe et les relations avec le groupe de travail.

La relation Avec le Groupe Sexe	Forte		Moyenne		Faible		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Masculin	13	38,25	16	47,05	05	14,70	34	100
Féminin	11	45,83	11	45,83	02	08,33	24	100
Total	24	41,37	27	46,55	07	12,06	58	100

D'après les résultats de ce tableau, on remarque que 46,55% des deux sexes qui estiment que les relations avec le groupe de travail est moyen, par contre on constate que 41,37% des enquêtés ont de fortes relations avec le groupe du travail. Tandis que 12,06% seulement pensent que la relation avec le groupe du travail est faible. Les personnes qui estiment que leurs relations avec le groupe de travail est moyens sont comme suite : le sexe masculin représenté par un pourcentage de 47,05%, et 45,83% pour le sexe féminin.

Donc on constate que la plupart des enquêtés ont des relations moyennes et forte entre eux, et cela s'explique par le climat favorable de travail et la disponibilité

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

des bonnes conditions de travail au sein de l'entreprise SONATRACH, et on remarque aussi que le sexe masculin à des relations excellentes par apport au sexe féminin et cela s'explique par la nature des taches exécuté.

Tableau N°19 : la répartition de notre échantillon selon la relation entre la catégorie socioprofessionnelle avec le supérieur.

La relation Avec le supérieur catégorie socioprofessionnel	Autoritaire		Amical		Autre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	06	20	14	46,66	10	33,33	30	100
Agent de maîtrise	05	26,31	10	52,63	04	21,05	19	100
Agent d'exécution	07	77,77	00	00	02	22,22	09	100
Total	18	31,03	24	41,37	16	27,58	58	100

D'après les donnée de ce tableau, on perçoit que 41,37% de nos enquêtés regroupant les trois catégories socioprofessionnelles estiment que leur relation avec leurs supérieur est amical, puis un pourcentage de 31,03% pour ceux qui déclarent que leur relation avec leur supérieur est autoritaire, en fin 27,58% pour ceux qui jugent autrement leur relation.

L'existence de ce genre de relation entre les catégories socioprofessionnelles et leur supérieur s'explique par le climat durable à l'intérieur de l'entreprise SONATRACH, et ils partagent des intérêts est des valeurs morales communes,

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

cela permet à l'entreprise d'améliorer le travail d'équipe et d'éliminer toute sorte de conflit.

Tableau N°20 : la répartition de notre échantillon selon la relation entre les difficultés d'intégration et le poste occupé.

Difficultés D'intégration	Oui		Non		Total	
	f	%	F	%	F	%
Poste occupé						
Cadre	04	13,33	26	86,66	30	100
Agent de maitrise	04	21,05	15	78,94	19	100
Agent d'exécution	02	22,22	07	77,77	09	100
Total	08	13,79	50	86,20	58	100

Ce tableau indique que 86,20% des nouvelles recrues des trois catégories socioprofessionnelle associées estiment qu'ils n'ont pas rencontré des difficultés lors de leur intégration, par contre on constate que 13,79% ont rencontré des difficultés lors de leur intégration.

86,66% sont des cadres, et 78,94% sont des agents de maitrises, et 77,77% représente les agents d'exécutions. Par contre ceux qui déclarent qui n'ont pas rencontré des difficultés lors de leurs intégrations sont repartie comme suit : les

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

agents d'exécutions représenté par un pourcentage de 22,22%, et 21,05% pour les agents de maîtrise, et 13,33% pour les cadres.

Cela explique que l'entreprise SONATRACH a mis en place une bonne politique pour suivre et pour faciliter l'intégration de ces nouvelles recrues.

Tableau N°21 : la répartition de notre échantillon selon l'intervention des collègues au travail.

Intervention des collègues	F	%
Oui	44	75,86
Non	14	24,13
Total	58	100

D'après les données recueillies dans ce tableau on remarque que 75,86% de notre échantillon disent que leurs collègues interviennent au moment du travail, tandis que 24,13% déclarent le contraire.

On peut expliquer cette majorité par la culture de l'entreprise SONATRACH qui oblige certains travailleurs et surtout les anciens d'intervenir pendant le travail pour donner l'aide à la nouvelle recrue dans les moments difficiles de travail.

Tableau N°22 : la répartition de notre échantillon selon la relation entre le niveau d'instruction et les bénéfices de formation.

Formation niveau d'instruction	Oui		Non		Total	
	f	%	F	%	F	%
Moyen	07	77,77	02	22,22	09	100
Secondaire	03	75	01	25	04	100
Universitaire	26	57,77	19	42,22	45	100
Total	36	62,06	22	37,93	58	100

D'après les données de ce tableau, on constate que la majorité de notre échantillon ont bénéficié d'une formation avec un pourcentage de 62,06%, ou on voit que les universitaires représenté par 57,77%. Et 77,77% représente les personnes qui ont un niveau d'instruction moyen, puis les personnes qui ont un niveau d'instruction secondaire avec un pourcentage de 75%, par contre 37,93% n'ont bénéficié d'aucune formation.

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

Cela montre que l'entreprise SONATRACH met à la disposition de ces nouvelles recrues la formation comme moyens pour assurer leur intégration, donc elle identifie le besoins de formation juste après le recrutement d'un nouveau collaborateur.

Tableau N°23 : la répartition de notre échantillon selon le type de la formation.

Type de formation	F	%
Interne	14	24,13
Externe	22	37,93
Pas bénéficié d'une formation	22	37,93
Total	58	100

D'après les données recueillies dans ce tableau, on constate que la plupart de notre échantillon ont eu d'une formation externe avec un pourcentage de 37,93%. par contre 24,13% de nos enquêtés ont bénéficié d'une formation interne, en fin on trouve 37,93% n'ont pas bénéficié d'une formation.

On explique cette majorité des recrutés qui n'ont pas bénéficié d'une formation par le fait que l'entreprise SONATRACH recrute des candidats expérimenté et ont déjà d'expérience ailleurs, donc n'ont pas besoin d'une formation alors qu'ils ont déjà affronté le milieu de travail.

Tableau N°24 : la répartition de notre échantillon selon le sentiment d'amélioration après la formation.

Sentiment d'amélioration	F	%
Oui	31	53,44
Non	05	08,62
Pas de formation	22	37,93
Total	58	100

D'après le tableau ci-dessus on constate que 53,44% de notre échantillon ont senti une amélioration et de satisfaction après leur formation, par contre 08,62% n'ont pas senti d'amélioration et d'insatisfaction après leur formation, et 37,93% de ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation

Ses résultats expliquent que la formation est une source d'apprentissage et de développement des compétences de la nouvelle recrue, est un facteur important qui permet aux employés de maîtriser des nouvelles techniques et d'améliorer leurs rendements au travail et aussi la qualification professionnelle.

Tableau N°25 : la répartition de notre échantillon selon la relation entre la catégorie socioprofessionnelle et le rôle de la formation pour l'intégration.

Formation aide à l'intégration	Oui		Non		Je ne sais pas		Total	
	f	%	f	%	F	%	F	o%
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadre	20	66,66	06	20	04	13,33	30	100
Agent de maitrise	16	84,21	02	10,52	01	05,26	19	100
Agent d'exécution	06	66,66	03	33,33	00	00	09	100
Total	42	72,41	11	18,96	05	08,62	58	100

D'après les données de ce tableau ci-dessus on remarque que 72,41% de notre échantillon estiment que la formation est un dispositif d'aide pendant leurs intégration, ou on voit en premier lieu la catégorie des agents de maitrise avec un pourcentage de 84,21%, puis 66,66% représente le taux des deux catégories des cadres les agents d'exécution.

Par contre 18,96% représente le taux de ceux qui déclarent le contraire, et 08.62% de ceux qui ne savent pas.

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

Cette majorité indique que la formation est un moyen important pour la vie professionnelle des nouvelles recrues ou elle offre la possibilité de développer chez eux leurs compétences et aussi la maîtrise de leurs tâches et aussi est un moyen efficace pour socialiser la nouvelle recrue qui lui permet de s'adapter et s'intégrer facilement avec leur travail.

Tableau N°26 : la répartition de notre échantillon selon la nature de la sélection (recrutement).

La nature de la sélection	F	%
Objective	51	87,93
Subjective	07	12,06
Total	58	100

D'après ce tableau on remarque que 87,93% c'est le pourcentage des personnes sélectionnés objectivement, et 12,06% seulement pense que leur sélection est subjective.

Donc on dit que la majorité écrasante de notre échantillon ont été sélectionnés objectivement et cela par la méthode suivi par l'entreprise SONATRACH pour insérer ces nouvelles recrues (compétences), et donc recruté par ALEM qui donne l'occasion à l'entreprise d'appliquer ce processus objectivement.

Tableau N°27 : la répartition de notre échantillon selon les moyens de l'intégration proposé par les enquêtés.

Moyes d'intégration	F	%
Communication	21	36,20
Formation	20	34,48
Engagement de la nouvelle recrue	08	13,79
Moyens matérielles	09	15,51
Total	58	100

On constate d'après les données de ce tableau que 36,20 de notre échantillon estiment que la communication est le moyen le plus efficace pour l'intégration des nouvelles recrues, et 34,48% qui pensent que le moyen de l'intégration est la formation, puis 15,51% voient que les moyens matérielles sont un facteur qui permet à la nouvelle recrue de s'intégrer, tandis que 13,79% disent que l'intégration d'une nouvelle recrue est liée à la personnalité de la recrue à partir de la volonte et le sérieux

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

Cela explique le besoin des personnes nouvellement recruté à un système de communication au sein de l'entreprise SONATRACH, car la communication faite partie des moyens de l'intégration et parmi les facteurs les plus importants qui permet à la nouvelle recru de s'intégrer dans son environnement professionnel.

Tableau N°28 : la répartition de notre échantillon selon la relation entre l'âge et les obstacles de l'intégration.

Obstacle Age	Absence de formation		Absence de communication		Confiance accordé a la nouvelle recrue		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
] 25-30]	06	23,07	12	46,15	08	30,76	26	100
] 30-35]	10	41,66	12	50	02	08,33	24	100
] 35-40]	02	33,33	04	66,66	00	00	06	100
] 40-45]	00	00	02	100	00	00	02	100
Total	18	31,03	28	48,27	12	20,68	58	100

Ce tableau indique que 48,27% de notre échantillon qui est divisé en quatre catégories d'âge ont déclaré que l'absence de la communication est le vrai obstacle de leurs intégration, par contre 31,03% pense que l'absence de la

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

formation est l'obstacle de leur intégration, enfin 20,68% estiment que le manque de confiance accordé à la nouvelle recrue est bien le vrai obstacle.

Donc à partir des résultats du tableau ci-dessus on constate que l'entreprise SONATRACH a un problème de communication ou bien elle ne dispose pas d'un système d'information et de communication qui permet à cette dernière d'effectuer une meilleure intégration socioprofessionnelle de ces nouvelles recrues.

Tableau N°29 : la répartition de notre échantillon selon les solutions suggérées.

solution Année du recrutement	formation		communication		Les moyens matériels		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
2015	06	26,08	12	52,17	05	21,79	23	100
2016	02	25	05	62,5	01	12,5	08	100
2017	03	42,85	04	57,14	00	00	07	100
2018	05	25	11	55	04	20	20	100
Total	16	27,58	32	55,17	10	17,24	58	100

Le tableau ci-dessus montre l'ensemble des solutions suggérées par les enquêtés pour une meilleure intégration des nouvelles recrues, et cela selon l'année de recrutement dans l'organisme, ou ont trouvé 55,17% présente le taux de personnes qui pense à la communication comme solution, et suivi de 27,58%

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

pour ceux qui ont proposé la formation comme solution. En fin 17,24% suggère les moyens matériels comme solution

A partir de la on constate que les personnes nouvellement recruté suggèrent que la solution la plus efficace pour éliminer les obstacles de leurs intégration est bien que la communication. C'est pour cela l'entreprise SONATRACH doit établir un système de communication pour facilite l'adaptation et l'intégration de ces nouvelles recrues.

Vérification de la première hypothèse :

D'après les données collectées sur le terrain au sein de l'entreprise SONATRACH, nous déduisons que cette entreprise applique le processus de recrutement de façon qui facilite l'intégration de ses nouvelles recrues, elle recrute d'une manière rationnel (tableau N°12). Elle recrute aussi a base des critères bien déterminé diplôme est qualification (tableau N°11) ce qui permet d'alimenter l'entreprise des nouveaux collaborateurs facile a s'intégré. Elle met aussi des responsables et des suivis qui ont chargé d'aider les nouveaux recrutés lors de la période d'accueil et veille à les mettre a l'aise, les orientent, les conseillent et l'aménagement du poste de travail tous ses données nous mènent à confirmer notre première hypothèses à savoir «La façon par la quelle l'entreprise SONATRACH applique le processus de recrutement favorise l'intégration socioprofessionnelle de ces nouvelles recrues.».

Et on remarque aussi que la plupart des enquêtés sont des cadres avec un pourcentage de (tableau N° 07) ce que explique par la politique de recrutement suivi par l'entreprise SONATRACH, ou elle donne la priorité aux candidats bien instruits, et qui ont des formations académique, et elle cherche à recruté des

compétences qui peut ramener de nouveauté, et cela pour améliorer et développer et le fonctionnement de l'entreprise.

Vérification de la deuxième hypothèse :

Concernant cette deuxième hypothèse dans l'énoncé est «L'entreprise SONATRACH met à la disposition de ces nouveaux recrues un ensemble de moyens nécessaires pour assuré une meilleure intégration socioprofessionnelle (la formation, l'accompagnement ».

On a constaté dans notre enquête que cette hypothèse s'est confirmée. A cet effet et a travers les tableaux analysés on déduit que SONATRACH donne une importance en repérant et évaluant ceux qui ont le savoir, savoir faire, les connaissances, le comportement professionnels, et l'expérience, et les formations, et les promotions. Ces facteurs qui permettent à l'entreprise de reconnaître ses différentes recrues qui ont un profil académique et qui leur permettre de faire une adéquation avec les exigences de leurs postes de travail. Donc tous ces point nous confirme que les nouveaux recrutés au sein de l'entreprise SONATRACH se sont intégrés facilement et cela grâce à leurs capacités professionnelles et leurs compétences aussi.

Conclusion

Conclusion

Conclusion :

Tout au long de ce travail de recherche, nous avons essayé d'apporter des éléments de réponses pour notre problématique à savoir « la politique suivi par l'entreprise SONATRACH pour l'intégration des nouveaux salariés ? ». Tout d'abord, nous avons élaboré un éclairage théorique sur les concepts relatifs à l'acte d'entreprendre (le processus de recrutement et d'intégration) de l'entreprise SONATRACH, la RTC Bejaïa.

Au terme de ce travail qui a consisté à évaluer les étapes du processus de recrutement et d'intégration socioprofessionnelle, nous nous sommes intéressés à l'analyse de la politique suivi par l'entreprise SONATRACH, et les moyens mis en place par cette dernière pour réussir l'intégration de ces nouvelles recrues.

Nous avons émis des hypothèses dans le sens où l'entreprise SONATRACH a une politique pour bien réussir ces recrutement et de bien intégré ces nouvelles recrues.

A la lumière des résultats qu'on a obtenus au cours de notre présente étude, et en tenant compte des données récoltées au niveau de l'entreprise « SONATRACH » nous avons pu vérifier la politique suivi par cette dernière pour appliquer le processus du recrutement et l'intégration des nouveaux salariés à l'intérieur de cette entreprise nationale.

En effet cette entreprise utilise divers méthodes qui facilitent l'intégration, tel que l'accueil qui permet au nouveaux recrues de découvrir l'environnement de travail, la formation, et le développement des compétences qui permettent à l'entreprise de reconnaître ses nouvelles recrues, et leur assurer une bonne intégration dans leur milieu du travail, tandis qu'un bon climat de coopération,

Conclusion

d'entente, d'union et surtout de respect entre les salariés ainsi qu'avec leurs hiérarchies.

Et l'autre préoccupation à laquelle ces nouveaux recrutés sont invités à faire face et faire valoir leur capacité d'intégration est leur confrontation avec les autres impliquant les relations, les échanges interpersonnels. Ce souci de collaboration ne s'est pas constitué chez SONATRACH comme l'indiquent les relations développées entre les uns et les autres.

Enfin, pour notre question de recherche qui est de savoir la politique suivie par l'entreprise SONATRACH pour l'intégration des nouveaux salariés la réponse est affirmative, puisque l'ensemble des recrutés annonce des attitudes positives en matière de l'intégration des nouvelles recrues et de la politique suivie par l'entreprise.

Liste bibliographique

Liste bibliographique :

Liste des ouvrages :

1-ALLEGRE. C. B- Andéassian .A .D. Gestion des ressources humaines, 1^{er} éd, De boeck, Bruxelles, 2008.

2-BENOIT Grasser, FLORENT Noel, ressources humains, édition vuibert, paris, 2016

3-BOYER André et autres, panorama de la gestion, les CHIHAB, les éditions de l'organisation, Algérie, 1997.

4-BOURNOIS, F et all, RH les meilleures pratiques, édition d'organisation, paris, 2007.

5-CADIN et all, GRH gestion des ressources humaines, 4^{ème} édition, DUNOD, paris, 2012.

6-CASIO.W.F, THACHER.J.W, BLAIS.R, Guide de gestion des ressources humaines, Québec 2010.

7-CIMON Dolant et autres, gestion des ressource humaine, 4^{ème} éd, Vuibert, paris1998.

8-CHLOÉ Guillot-Soulez, la gestion des ressources humaines, 8^{ème} édition lextenso, 2002.

9-CLAUDE Lévy-Leboyer, évaluation du personnel, quelle méthode choisir, édition d'organisation, 2^{ème} éd, paris, 1996.

10-DE COSTER Michel et all, Sociologie de travail et gestion des ressources humaines, 3^{ème} édition, De Boeck université.

11-EDIGHOFFER, J. R, et autre, économie d'entrepris : savoir et technique , édition NATHAN, paris, 1996.

12-FREDERIC L. La Sociologie de A à Z, éd Dunod, Paris, 2009.

- 13-GRAWITZ. M. **Méthodes des sciences sociales**, 11^{ème} éd, Dalloz, Paris2001.
- 14-Guyot J. : **Le recrutement méthodique du personnel**, entreprise moderne édition, paris, 1983.
- 15-HELENE DE Falco, **maitriser ses recrutements**, édition dunod paris, 1999.
- 16-JARDEL.J.P, **Les rites dans l'entreprise**, édition Echos, Organisation, Paris, 2000.
- 17-JEAN François Souterraine Philipe, **organisation et gestion de l'entreprise**, copyright édition, Alger, 2007.
- 18-LACAZE Delphine et PERROT Serge, **l'intégration des nouveaux collaborateurs, enjeux et outils pour le développement de l'entreprise**, Dunod, paris, 2010.
- 19-MOLAJANI A. **Dictionnaire de la sociologie contemporaine**, éd Zagros, 2004, paris.
- 20-PERRETTI.J.M, « **Gestion des Ressources Humaines** »,6^{ème} édition, Paris, 1995
- 21-PERITII.J.M, **ressources humaines et gestion des personnes**,9^{ème}édition, vuibert, paris
- 22-PERETTI.J.M, **Gestion des ressources humaines** , 15eme édition Vuibert, paris, 2007.
- 23-PERETTI J M, **gestion des ressources humaines**, 20^{ème} édition, vuibert, paris, 2015
- 24-WEISS Dimitri, **ressources humaines**, 2^e édition, d'organisation, paris, 2003.
- 25-QUIVY. Rymond, VAN CAMPENHOUDT.Luc, **Manuel de recherche en sciences sociales**, 3eme éd, DUNOD, paris, 1995, 2006

Dictionnaire :

1-BOUDON Raymond, et all, **dictionnaire de sociologie**, édition Larousse 2005.

Site internet :

1-<http://www.academia.edu>«CSMO-Auto_guide_rh» 03/12/2016, 00 :52

2-<http://clic.wcoomd.org>«GRH-processus-recrutement.pdf»08/04/2016, 01 :16 .

3-<https://www.formation-et-nouvelles-technologies.fr> «l'intégration de nouveaux collaborateurs, un enjeu de taille et une opportunité pour les entreprises» le 31/05/2018 15 :58

4-<http://CRHA>, ordre des conseillers en ressources humaines Aggrégés, (p : 1, date : 16/03 /2015).

<http://www.aiaie.iae-toulouse.fr>«le-processus-de-recrutement» 15/05/2018, 15 :45.

5-<http://www.education.gouv.qc> «services de l'intégration socioprofessionnelle»13/09/2018, 10:59.

6-<http://www.mais.asso.fr/content/d%C3%A9finition-de-laccompagnement-social> , 10/07/2019, 11:00.

Annexes

Université Abderrahmane Mira – Bejaia-
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Option : sociologie du travail et ressources humaines.

Questionnaire de recherche sur :

*** l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues*.**

Cas pratique : l'entreprise SONATRACH, la RTC de Béjaia.

Dans le cadre de la réalisation d'un mémoire de fin de cycle en sociologie option sociologie du travail et ressources humaines sous le thème : *** l'intégration socioprofessionnelle des nouvelles recrues***, nous vous prions de bien vouloir répondre objectivement à notre questionnaire, dont l'anonymat est garanti. Sachant que notre enquête est réservée à des fins scientifiques, nous vous remercions d'avance pour votre coopération.

12. Voyez vous que la nature du recrutement dans votre entreprise est rationnel ?

-Oui

-Non

13. Pensez-vous que l'entreprise Sonatrach respecte les étapes du recrutement ?

-Oui

-Non

Dans les deux cas pavez vous cité les étapes ?.....

.....

.....

III. L'intégration socioprofessionnelle :

14. Que pensez vous de l'accueil qu'on vous à réservé ?

-Agréable

-Moins agréable

-Normal

-Désagréable

15. Aviez-vous un suivi pendant votre période d'essai ?

-Oui

-Non

Si oui, comment trouvez-vous ce suivi ?

.....

16. Aviez vous rencontré des difficultés durent votre période d'essaie ?

-Oui

-Non

Si oui cité ces difficultés?

.....

.....

17. Comment trouvez-vous le climat du travail ?

-Favorable

-Défavorable

Pourquoi?

.....

18. Comment jugez-vous votre relation avec le groupe du travail ?

-Forte

-Moyenne

-faible

19. Comment jugez-vous votre relation avec votre supérieur ?

Autoritaire Amicale

20. Aviez-vous rencontré des difficultés lors de votre intégration ?

-Oui -Non

Si oui, quelles sont ces difficultés ?.....

.....

.....

21. Est-ce que vos collègues interviennent au moment du travail ?

-Oui -Non

Si oui, quel genre d'intervention ?

-Aide -Autres

22. Aviez-vous bénéficié d'une formation par l'entreprise ?

-Oui -Non

a. Si oui, quel est la durée de votre formation ?

-Jours -semaines -mois

b. Comment est votre formation ?

-Interne -externe

23. Aviez vous sentez une amélioration après votre formation ?

-Oui -Non

Si oui, comment ?.....

.....

Si non, pourquoi ?.....

.....

24. D'après vous, la formation vous aides à s'intégrer au sein de l'entreprise ?

Oui Non

Si non, pourquoi ?

.....
.....

25. Que pensez-vous de votre sélection ?

Objective Subjective

26. Pouvez-vous cité d'autres moyens que vous trouvez essentiel pour votre intégration ?

.....
.....
.....

27. Quel sont à votre avis les obstacles de l'intégration au sein de l'entreprise ?

.....
.....

28. Que suggérez-vous comme solutions à ces obstacles ?

.....
.....