

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie
Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème :

**Les facteurs d'intégration des
salariés au sein de l'entreprise
Cas pratique : Cevital Bejaia**

Réalisé par:

Mr, DJALO Bubacar
Mr, AMARA Daoud

Encadré par:

Mme HOCINI Fatima

Année Universitaire : 2014-2015

« On fait la science avec des faits, comme on fait une maison avec des pierres. Mais une accumulation de fait n'est pas plus une science qu'un tas de pierres n'est une maison. »

Henri Poincaré

Remerciements

Nous remercions Dieu, le tout puissant qui nous a donné la volonté, le courage et la patience de réaliser ce travail.

Nos grands remerciements vont également à notre Encadreur Mme HOCINI Fatima que nous oriente du début de notre travail jusqu'à sa fin avec une bonne procédure, ses conseils, ses qualités humaines et aussi la confiance qu'elle nous a témoignée aux informations qu'elle nous a transmises en toute confiance.

Nos grands remerciements vont également à notre encadreur de stage, Mme BOUALIT Nabila pour son accueil chaleureux, sa disponibilité durant notre recherche sur le terrain et ses conseils.

Nous remercions tout corps professoral de la faculté des sciences humaines et sociales pour son encadrement combien louable qui a fait de nos sommes à ce jour

Nous adressons, nos remerciements à tout le personnel de la faculté des sciences humaines et sociales, sans oublier de M^r BENCHAOUCH Kamel, ainsi qu'aux agents bibliothécaires pour leurs disponibilités de nous fournir les documents nécessaires liés à notre sujet de recherche.

Notre gratitude se porte ensuite vers les différentes Directions de CEVITAL pour nous avoir autorisées à diffuser notre questionnaire auprès des salariés, ainsi que l'ensemble des colorateurs nous ayant retourné le questionnaire dûment complété.

Que tout celui qui se donnera la peine de lire ce travail fasse l'objet d'une bénédiction divine. Et à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail, qu'ils retrouvent ici l'expression de nos sincères remerciements.

DEDICACES

Je dédie mon travail d'abord à :

A la mémoire de mon cher père, tu seras toujours dans nos cœurs.

Que dieu t'accorde sa sainte miséricorde et t'accueille dans son vaste paradis. A Dieu nous appartenons et à Dieu nous retour nons.

A ma très chère Mère qui a veillé sur moi depuis ma naissance

Jusqu'aujourd'hui. Merci, Merci, Merci

A mes sœurs et frères : Pipi, Samuel, Ramatulai, Mami, Midana, Lasino, Mariza, Naide, Yannick, Silvina, Range, Seninho, Demba, Lo, Ariadne, Izis, Mainuna, Amirouche, Said, Khaled, Menad, Muhamadu, Ivaldina, Samory, Nascek, Laura, Mefistofiles, Zinaida, Inacia, Nuna, Ligia, Carine, Aly, Daoud, Ludi ,Rugue.

Ma fille pricila

A mes oncles et tantes : Ana marie, papis, Fatinha, Abelina.

A toute la promotion sociologie de travail et des ressources humaines De l'année 2015.

Djalo

Avec un cœur débordant d'amour et d'affection, je dédie le fruit de mes études

à :

Mes parents qui étaient ma source de volonté et de courage, pour leurs sacrifices et leur soutien, aucun mot ne serait exprimer mon profond amour, que dieu les gardes pour nous.

*Mes frères, mes sœurs et toute ma famille qui par leurs soutien et leurs amour, m'ont appris à épanouir et a sourire afin d'être ce que je suis aujourd'hui. Je leur témoigne toutes mes sincères reconnaissances et je profite de l'occasion pour leur dire : « **je vous aime très fort** »*

*Tous mes amis et collègues sans exception, pour les bons moments qu'on a passés ensemble : **Djalal, Halim , Sofiane, Yacine, Hacene, Kamel Benchaouche, Samir Benkara, Said ,Ouarda**, mon binôme **Boubekar** et à toute personne qui me connait de prés ou de loin.*

Amara Daoud

Liste des abréviations :

Abréviation	Signification
CBS	Couverture Bâtiment Sanitaire
CEVITAL	C'est vital
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
DA	Département d'affectation
DRH	Direction des ressources humaines
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
IBM	International Business Machines
QHSE	Qualité hygiène sécurité et environnement
SACM	Société Algérienne de Construction Métallique
SO.CO.MEG	Société de Construction Métallique Générale

-la liste des tableaux :

N°	Titre du tableau	Page
01	Répartition de la population selon le sexe	58
02	Répartition de la population selon les catégories d'âge.	59
03	Répartition de la population selon le niveau d'instruction	60
04	Répartition de la population selon la situation matrimoniale	61
05	Répartition de la population selon le poste occupé	61
06	Répartition de la population selon la direction	62
07	Répartition de la population selon la nature du poste occupé	62
08	Répartition de la population d'étude selon l'ancienneté	63
09	Répartition de la population d'étude selon date de recrutement	64
10	Répartition de la population d'étude selon ce que l'entreprise présente lors de l'accueil de ses employés	65
11	Répartition de la population d'étude selon l'influence de cette présentation sur l'intégration	66
12	Répartition de la population d'étude selon les types de formation	66
13	Répartition de la population d'étude selon la durée de la période d'essai	67

14	Répartition de la population d'étude selon la satisfaction selon le déroulement du période d'essai	68
15	Répartition de la population d'étude selon l'impact de ce tuteur sur l'intégration	69
16	Répartition de la population d'étude selon la désignation du tuteur	70
17	Répartition de la population d'étude selon les moyens mis en place pour l'intégration	71
18	Répartition de la population d'étude selon l'estimation de ces moyens	72
19	la corrélation entre le fait de se bénéficier d'une formation et le genre des enquêtés	73
20	la relation entre la nécessité de la formation durant la période de l'intégration et son efficacité	74
21	la relation entre le genre des enquêtés et la désignation d'un tuteur	75
22	le niveau d'instruction des enquêtés et l'influence des procédures d'accueil sur leurs intégrations	76
23	la relation entre la catégorie socioprofessionnelle des enquêtés et l'information nécessaire durant la période de l'intégration	77
24	la relation entre la désignation d'un tuteur et son impact sur l'intégration des employés	78
25	la catégorie socioprofessionnelle des enquêtés et la désignation d'un tuteur	79
26	Répartition de la population d'étude selon les exigences de poste	80
27	Répartition de la population d'étude selon le besoin d'une formation	81
28	Répartition de la population d'étude selon la nature de formation	81
29	Répartition de la population d'étude selon l'importance de la charge du travail	82

30	Répartition de la population selon la participation a la prise de décisions dans le groupe	83
31	Répartition de la population selon les relations avec les autres membres du groupe	83
32	Répartition de la population selon la satisfaction dans le travail	84
33	Répartition de la population selon l'implication d'employé dans son travail	84
34	Répartition de la population selon l'heure supplémentaire	85
35	Répartition de la population selon l'importance du travail dans la vie de l'employé	86
36	Répartition de la population selon l'expérience professionnelle avant d'être embouché à ce vital	87
37	la relation entre la charge du travail et le degré d'intégration des enquêtés	88
38	la relation entre les bonnes relations avec la hiérarchie et le degré d'intégration des enquêtés	89
39	la relation entre la pression au travail et les difficultés d'exercer la tache	90
40	la relation entre la rencontre des difficultés dans le travail et le degré d'intégration des enquêtés	91
41	la relation entre le niveau d'instruction des enquêtés et les bonnes relations avec la hiérarchie	92

SOMMAIRE

-Introduction générale.

Partie théorique

-Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

-préambule.....	07
1- les raisons et l'objectif du choix du thème.....	07
2- la problématique.....	08
3- les hypothèses.....	13
4-définitions des concepts.....	13
5-méthode adopté et technique utilisée.....	15
6- Déroulement de l'enquête et l'échantillonnage.....	19
7-Difficultés rencontrées.....	20
-Résumé du chapitre.....	20

Chapitre II : Cadre de recherche recrutement et Intégration

Préambule.....	22
----------------	----

Section I : les étapes du processus de recrutement :

Définition du recrutement.....	22
--------------------------------	----

2-les étapes du processus de recrutement :

2.1. Définition du besoin	23
2.2. La recherche des candidats	23
2.3 La présélection sur les dossiers de candidature	27
2.4L'entretien	30
2.5. Choisir les candidats	32
2.6. La période d'essai	32
2.7. L'embauche définitive.....	34

Section II : les étapes de procédure d'accueil et d'intégration :

1.1.	définition d'accueil	36
1.2.	définition de l'intégration	36
1.3.	enjeux de l'intégration	37
1.4.	phases et types de l'intégration	38
1.5.	les outils de l'intégration.....	42
	Résumé du chapitre.....	45

Partie pratique

Chapitre III : la présentation de l'entreprise

Préambule.....	47
1. Histoire de l'entreprise	47
2. Objectif et mission de l'entreprise	50
3. La composition de la direction des ressources humaine	53
4. présentation de personne (classification des effectifs par grade avril 2015).....	54
Résumé du chapitre.....	56

Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats

Préambule.....	58
1. Analyse des données empirique concernant la 1ere hypothèse.....	64
2. Analyse des données empirique concernant la 2eme hypothèse.....	80
3. Vérification d'hypothèses.....	92
Résumé du chapitre.....	95

Conclusion générale.

Bibliographie.

Les annexes.

Introduction générale

Avec les évolutions technologiques que provoquent un accroissement spectaculaire des besoins en ressources humaines hautement qualifiées et une évolution des modes de production qui ont rendu l'adaptation au changement indispensable dans la plupart des emplois. L'intégration est devenue un investissement stratégique pour l'entreprise et les différents établissements. L'intégration s'inscrit au cœur du processus de la GRH est fortement liée à l'orientation des entreprises.

La distension de toute entreprise repose sur plusieurs éléments stratégiques tels que la gestion des opérations, l'accroissement des marchés et de la clientèle, la gestion financière, la recherche et le développement... etc. les questions liées à la gestion des ressources humaines avec l'application de plusieurs fonctions ou activités : planification, l'intégration, recrutement...etc., sont parmi les aspects les plus difficiles à traiter et à mettre en œuvre pour les gestionnaires.¹

Les entreprises algériennes sont aujourd'hui dans un processus continu de modernisation, à tous les niveaux. Ainsi, elles sont contraintes non seulement de faire produire ses employés mais aussi de les motiver par la formation, la mise en place d'un suivi professionnel efficace, la rémunération, la promotion, la mobilité et dans le but de satisfaire les objectifs organisationnels et ceux du personnel.

Le thème de notre sujet de recherche est l'un des thèmes primordiaux dans le domaine des ressources humaines. Ce thème nous aide beaucoup dans la mesure où il nous permet de comprendre aisément certains processus d'acquisitions des connaissances dans le domaine de la GRH plus particulièrement l'intégration des salariés.

¹ -Sylvie G. Guide de gestion des ressources humaines, édition techno compétences, Québec, 2003, p09.[http : www.technocompetences. Qc.cagestionrhpublicationsguide_rh.pgf,20/05/2015, 16.40](http://www.technocompetences.Qc.cagestionrhpublicationsguide_rh.pgf,20/05/2015, 16.40).

Nous avons choisi ce thème en raison de plusieurs paramètres. D'une part, celle de connaître les méthodes et stratégies que la CEVITAL Bejaia procède à progresser la carrière de ses agents par l'intégration comme facteur d'organisation des entreprises et d'autre part c'est d'essayer d'identifier l'importance que l'intégration joue sur l'organisation et la progression de la carrière des salariés dans les entreprises Algériennes plus particulièrement à CEVITAL Bejaia, ainsi que pour comprendre le rôle joué par l'intégration face aux nouveaux changements concurrentiels et développement technologiques des entreprises tout en se focalisant sur le cas l'entreprise CEVITAL de Bejaia.

C'est sur cette ligne que s'inscrit notre recherche à savoir le processus d'intégration des salariés. Afin de mener à bien cette recherche nous avons divisé notre travail en quatre (4) chapitres qui sont représentés ci-dessous :

La première partie ; elle comporte deux chapitres qui sont :

Chapitre I : concerne le cadre méthodologique (problématique, hypothèses...etc.)

Chapitre II : cadre de la recherche recrutement et intégration ; il se compose de deux sections, la première est les étapes de processus de recrutement, la deuxième section concerne les étapes de procédure d'accueil et l'intégration

La deuxième partie ; concerne aussi deux chapitres :

Chapitre III : présentation de l'entreprise

Chapitre IV : analyse et interprétation des résultats

Analyse des données de la première Hypothèse et la seconde Hypothèse, vérifications des hypothèses.

En fin nous avons terminé notre recherche par les résultats de l'enquête, les conclusions auxquelles nous sommes arrivés après notre enquête, la liste bibliographique et les annexes.

Partie théorique

Chapitre I :
Cadre méthodologique de
la recherche

-préambule :

Ce chapitre de la recherche scientifique est un processus dynamique ou une démarche rationnelle qui permet d'examiner des phénomènes, dans le problème de résoudre et obtenir des réponses précises à partir d'investigation. Ce processus se caractérise par le fait qu'il est systématique, rigoureux et conduit à l'acquisition de nouvelles connaissances. La fonction de la recherche est de décrire, expliquer, comprendre, contrôler, et prédire des faits et des phénomènes.

Dans ce chapitre nous présentons la démarche méthodologique afin d'identifier et d'analyser l'influence de l'expérience professionnelle sur l'intégration des salariés.

1-Les raisons du choix du thème :

A-subjectives :

- Ce thème nous présente une importance majeure, vu qu'il est centré directement dans le fond de notre spécialité d'étude.
- On a déjà fait un passage théorique sur ce thème (l'intégration des salariés au sein de l'entreprise) dans les années précédentes, donc on est curieux d'élargir notre savoir sur ce thème.
- On est prêt d'entrer dans le monde du travail et pour cette raison, on a intérêt à connaître cette procédure inscrite dans notre domaine (des ressources humaines), chose qui va nous donner une aide pour la rentrée dans la vie professionnelle.

B-objectives :

- L'intérêt particulier que présente l'intégration des salariés au sein de l'entreprise, qui consiste sa survie et son évolution.
- C'est un thème important qui joue un rôle capital pour le bon fonctionnement de l'entreprise et aussi pour le bien des travailleurs de cette dernière.

Les objectifs de la recherche :

Notre Objectif dans cette recherche sur ce thème « les facteurs d'intégration des salariés au sein de l'entreprise » est de comprendre l'importance de la phase de l'intégration des salariés au sein des entreprises Algériennes (cas pratique de la CE VITAL de Bejaia), vu qu'elle introduit à la bonne adaptation des travailleurs et assure comme ça la bonne marche de l'entreprise.

Connaitre l'importance accordée à la phase d'intégration au sein de la CE VITAL de Bejaia.

2-Problématique :

Le domaine des ressources humaines est très vaste et omniprésent au sein de nos sociétés, le facteur humain est de plus en plus pris en compte dans la gestion stratégique des organisations. Gérer un être humain est la tâche la plus difficile dans une entreprise¹.

Globalement, les ressources humaines réfèrent à la contribution que l'humain a fait la définition et la réalisation des objectifs des organisations de travail et de leur fonctionnement. La gestion des ressources humaines englobe des composants essentielles qui s'intègrent et se manifestent internationalement pour aider chaque pays à obtenir sa juste place dans le contexte de la mondialisation des marchés.

L'Emergence de la gestion des ressources humaines avant l'ère du machinisme. Seul le travail manuel artisanal permettait de satisfaire les besoins en objet produit .vers 1550, les premières manufactures sont apparues pour répondre à un croissement des besoins. Des problèmes de gestion du personnel se manifestaient : organisation du travail, la sélection, la formation et le contrôle de production².

¹ Loi CADIN et ALL, gestion des ressources humines, 3 édition, Denot, paris, 2007, p.5

² SEKIOU L. gestion des ressources humaines, 2edition, de bock, paris.2007.p.p.4.5

Après les années 80 le progrès technique s'accélère et de nouvelles technologies voient le jour. Ce que gérait une modification de l'environnement avec lequel l'entreprise doit composer. La formation contenue se fortifie et les ressources humaines s'orientent vers la flexibilité et la réactivité. Cette période est influencée par les japonais. De la fonction du « personnel » précédente, on passe à la formation « ressources humaines »¹

Le processus « ressources humaines » regroupe toutes les dispositions de l'entreprise en matière de gestion des ressources humaines, telles que :

- Déterminer et évaluer les compétences nécessaires, en déduire le plan de formation, le réaliser et évaluer les résultats ;
- Sensibiliser et motiver le personnel aux objectifs de l'entreprise ;
- Evaluer la performance et la contribution de chacun ;
- Réaliser le recrutement nécessaire ;
- Gérer les actions sociales ; etc.²

Depuis l'indépendance, l'Algérie a lancée de grands projets économiques qui ont permis la mise en place d'une politique industrielle dense. Ce qui lui a permis de tirer profit de la rente pétrolière dont une bonne partie a été réinvesti dans les projets du développement économique.

Aux années 1980, l'économie algérienne a connu des difficultés importantes. En effet, « sous le contre pétrolier de 1986 a porté un Coup dur à une économie quasiment rentière. C'est la période des plans anti pénurie et de stabilisation. Au début des années 90, Algérie se rapproche des institutions de brettons Wood en vue de conclure un premier accord d'ajustement structurel. Accord en vertu duquel l'Algérie engage des réformes structurelles concrétisant

¹ MAKHILOUF F. initiation de gestion de ressources humaines, édition pages bleues, Algérie.2012, P.9

² CHRISTIAN H. guide du management intègre, édition afnor, paris.2004.

un essentiel passage à l'économie du marché dont les résultats dépendent de la mutation actuelle et future de l'économie mondiale dans le contexte de libre échange et de la mondialisation.¹

Depuis, l'Algérie a intégré dans sa stratégie une dimension « ressources humaines » qui est un ensemble des politiques et pratiques, cette pratique consiste un ensemble de mesures d'activités pour identifier, acquérir, intégrer, organiser et développer et mobiliser les compétences individuelles et collectives nécessaires pour réaliser ses objectifs²; ainsi que les processus de développement d'application et d'évaluation de ces derniers dans le but de résoudre les questions liées à la régulation des activités humaines dans les organisations, de traiter les travailleurs de manière à ce qu'ils puissent valoir autant que possible leur capacité.

L'intégration consiste à familiariser les salariés avec toutes sortes de renseignements pratiques : règlements de l'organisation, horaires de travail, restauration, transport, locaux sociaux etc. il s'agit alors d'établir un mécanisme de socialisation dans l'organisation réduisant ainsi l'anxiété chez le salarié. La façon dont les salariés sont socialisés, influencent leurs attitudes et leurs comportements, la socialisation influence aussi le niveau d'implication et d'engagement dans le travail, ces salariés développent dès leurs arrivée un sentiment d'appartenance plus au moins fort envers leur organisation en grande partie en fonction de la qualité de leur intégration, on peut remarquer aussi l'absence d'agents socialisateurs dans la quasi-totalité des organisations algériennes.³

L'intégration par la fonction des ressources humaines; le parcours d'intégration rempli plusieurs objectifs ; le développement de sentiment

¹<http://www.statistiques-mondiales.com/algerie.htm> 9/10/2014

² PERRETTI J. M <<ressources humaines>>DUNOD, paris, 2006, p.6

³ SEKIOU I, op cit, p.284

d'appartenance des salariés en les familiarisant avec la culture et les valeurs de l'institution et de leur faire connaître les orientations de l'institution ; facilite sa prise de poste pour le rendre efficace et opérationnel dans une relation du travail sécurisé et contribuer à son implication dans sa nouvelle entreprise ; pilotant ce parcours la fonction des ressources humaines directement intéressées par son évaluation afin d'y apporter les mesures correctives nécessaires à son optimalisation. Trois acteurs principaux sont concernés par cette évaluation : l'employé, le manager et le parrain.¹

L'intégration en sociologie ; le terme <<intégration>> a deux sens :

D'une part, l'intégration désigne un état du système social. une société sera considérée comme intégrée c'est elle qui est caractérisée par un degré élevé de cohésion social. **par exemple**, pour Emile Durkheim le taux de suicide varie en raison inverse du degré d'intégrations du groupe social dont fait partie l'individu.

D'autre part, l'intégration désigne la situation d'un individu ou d'un groupe qui est en interaction avec l'autre groupe ou individus (sociabilité), qui partagent les valeurs et normes de la société à laquelle il appartient²

Le guide pratique « ressources humaines » sur l'intégration des nouveaux salariés : avec ce guide chaque responsable des ressources humaines conçoit le parcours en l'adaptant à sa réalité locale ; lorsque le salarié se fait une image de l'entreprise celle-ci prend une coloration positive ou négative selon le soin apporté à l'accueil initial ; sa préparation joue donc un rôle primordial . Un certain nombre d'acteurs y contribuent. Cette fiche réunit les principales opérations à effectuer avant le jour J par la ressource humaine.

¹ SIHAM A. Le guide de pratique de ressources humaines, (de l'intégration des nouveau embauche a la sécurité sociale), ucanss, pays de Loire, 2003, p16

² Lexique de sociologie, 3e édition, Dalloz, 2010.p177

La forme des nouveaux salariés familiers avec l'organisation et son fonctionnement, il faut maintenant leur transmettre les connaissances nécessaires afin qu'ils puissent accomplir leur travail correctement et efficacement¹.

De nombreux sujets peuvent être appréhendés dans ces prestigieux domaines, riches et en constante évolution, pour notre part, on a fait le choix de l'étudier plus précisément en se focalisant sur le sujet de l'intégration des salariés. (On a une occasion de réaliser notre travail pratique au sein de la direction des ressources humaines de l'entreprise algérienne CEVITAL de Bejaia.

Etant donné l'importance de l'intégration des salariés face aux perspectives à venir, il est essentiel pour le gestionnaire des ressources humaines d'améliorer les pratiques d'intégration.

A partir de là, nous allons poser les questions suivantes, qui traitent l'intégration des salariés : d'abord une principale question qui est ; quel sont les facteurs d'intégration des salariés au sein de l'entreprise CEVITAL Bejaia ?, cette question va être répartie en deux questions secondaires, à savoir :

- 1) Comment l'entreprise essaie-t-elle d'assurer une meilleure intégration pour ses salariés ?
- 2) Quelles sont les moyens adoptés par les salariés afin de faciliter leur d'intégration ?

Afin de pouvoir répondre à nos questionnements, on a formulé une hypothèse principale qui est ; l'intégration des salariés dépend des facteurs liés aux salariés et à ceux liés à l'entreprise.

¹ HERVE B. l'intégration de la vae dans les pratique de gestion des ressources humaines, (principes d'initiative et esprit d'entreprise) édition région centre Paris, 2007, p.29

Cette hypothèse est répartie en deux parties, à savoir :

Hypothèse 1 :

Les bonnes procédures d'accueil permettent de faciliter l'intégration des salariés.

Les premières procédures faites par l'entreprise vis-à-vis des salariés sont très importantes en accueillant les salariés comme il se doit, ceux vont sentir la motivation et la disponibilité, par conséquent éviter la rupture du contact.

L'Accueil est assuré par la CEVITAL en leurs présentant les structures de l'entreprise ainsi que leurs départements d'affectation, les règles de l'entreprise et les formations nécessaires à l'exercice de leurs tache.

Hypothèse 2 :

L'intégration des salariés dépend de l'adéquation entre les conditions du travail et l'exigence du poste.

Mettre des salariés dans des poste qui permettent de mettre tout leurs savoir faire acquis durant leur formation à la disposition de l'entreprise, physique et matérielle.

Définition des concepts :

Pour bien entamer notre thème de recherche, nous allons éclaircir chacun de nos concepts en prenant appui sur les définitions qu'on a trouvé dans les ouvrages scientifiques qui ont été fait par les acteurs des sciences humaines et autres, nous allons commencer par :

Au concept d` une entreprise corresponde les réalités très déverses selon les dimensions, les structures et les statuts.

1- Entreprise <<est un groupe humain orienté vers la production dont le devenir dépend essentiellement de la vente de produit de son activité. Elle est aussi un carrefour d'intérêts divers, souvent antagonistes entre entrepreneur, les actionnaires, les salariés, les clients, les associations, que la législation, par le droit du travail et le droit des sociétés notamment tente de réguler>>¹.

ENTREPRISE :<< est une plus petite combinaison d'unités légales que constitue une unité organisationnelle de reproduction des biens et des services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes >>.²

2- Intégration <<opération qui consiste à assembler les différentes parties d'un système et à assurer la compatibilité ainsi que le bon fonctionnement du système complet. C'est aussi la coordination des activités des plusieurs organes, en vue d'un fonctionnement harmonieux>>³

Intégration : Le terme d'intégration renvoie au concept de **socialisation organisationnelle**, c'est à dire l'apprentissage de son rôle au sein de l'entreprise. Il s'agit donc non seulement d'appréhender les aspects techniques de son poste, mais aussi de comprendre et d'intégrer l'environnement culturel et social de l'organisation.

Intégration : est la phase d'appropriation des nouvelles fonctions par l'employé au cours de cette phase, l'employé acquiert les connaissances, les habiletés, les aptitudes et les valeurs requises s'adapter à son nouveau milieu⁴.

¹ Dictionnaire encyclopédique des sciences de l'information et de la communication. Édition ellipses/marketing.s.a, Paris, 1997, p.228

² www.insee.fr 14/10/2014

³ CHRISTIAN H, guide de management intégral, édition atnor, Paris, 2004, p.

⁴ Collectif EPBI, guide de pratique pour la gestion des ressources humaines, édition, pages bleues, Alger, 2009, p.61

3- Recrutement : est les premières étapes de cette amélioration car c'est lui qui prouve la capacité de l'entreprise à recruter des personnes prêtes à s'engager et à s'impliquer.¹

Recrutement est un élément clé de la gestion des ressources humaines, puis qu'il constitue l'un des principaux leviers de régulation de la main-d'œuvre alimentant à l'entreprise des compétences nouvelles dont elle a besoin.²

1- Nouvelles recrues : la nouvelle recrue peut être définie comme un nouveau venu dans une organisation, une personne appelée à intégrer un nouvel environnement de travail.

C'est une personne physique nouvellement recrutée, c'est un travailleur subordonné réalisant une tâche pour le compte d'autrui.

Le salaire dépend du profil d'un employeur, auquel il est subordonné, quelle que soit la profession³

1.1. Méthode et technique utilisée.

➤ La méthode :

Pour réaliser ses démarches les chercheurs doivent utiliser une méthode bien déterminée et précisée et qui est en étroite adéquation avec le sujet traité et la problématique posée. Puisque la définition du problème de recherche amènera à opter pour une méthode qualitative ou quantitative et à l'utiliser pour rapprocher son objet de la réalité. Dans une recherche scientifique, c'est l'objet d'étude qui détermine la méthode utilisée.

Alors, la méthode a été définie par **Maurice ANGERS** comme : « un ensemble de procédures des démarches adoptées pour en arriver à un résultat¹.

¹ CHAMINADE B, ressources humaine (compétences dans une démarche qualité) édition afnor, paris, 2005, p.p.363.365

² CITEAU J.P, gestion des ressources humaines (principes généraux et cas pratique) 4 édition, 2002, p ; 83.

³ MICROSOFT Encart 2009. Microsoft corporation tous droits réservés.

Donc, dans notre recherche sur « les facteurs d'intégration des salariés au sein de l'entreprise CEVITAL Bejaia.

Nous avons utilisé la méthode quantitative (descriptive analytique) pour mesurer le phénomène à l'étude, décrire et analyser les rapports entre les méthodes quantitatives par élément.

La méthode la plus adéquate pour atteindre notre objectif de recherche est la méthode quantitative, vu que notre population d'étude est large et afin de recueillir un maximum d'informations sur le vécu d'intégrations des salariés au sein de l'entreprise CEVITAL Bejaia.

1.2. Technique utilisée

➤ La technique :

Les techniques de recherches sont utilisées comme des moyens permettant de recueillir des données dans la réalité. Toute recherche à caractère scientifique en sciences sociales comme dans les sciences en général, doit compter l'utilisation de procédés opératoires rigoureux, bien définis, transmissibles, susceptibles d'être appliqués à nouveau dans les mêmes conditions adaptées au genre de problème et phénomène en cause. Le choix de ces techniques dépend de l'objectif poursuivi, lequel est lié lui-même à la méthode de travail².

Les techniques ne sont donc que des outils, mis à la disposition de la recherche et organisés par la méthode dans ce but.³ Dans notre recherche, nous avons utilisé certaines techniques parmi elles : l'observation, l'entretien et questionnaire.

La pré-enquête : le but de la pré-enquête est tout d'abord de vérifier sur le terrain si l'instrument élaboré est d'une part suffisant, d'autre part correcte pour

¹ MAURICE A Initiation pratique à la méthodologie des science humaine, Edition, casbah, Alger, 1997, p.9.

² CRAWITZ M, Méthodes des sciences sociales 11édition, Dalloz, paris, 2001, p.352.

³ Ibid. P.353.

recueillir les données dont on a besoin. On verra donc si les questions sont comprises dans le sens ou elles ont été élaborées¹.

Durant notre pré-enquête on a fait l'observation et on a pris contact avec le responsable du service de recrutement et le responsable de gestion et recrutement. On a recueilli des informations pour ensuite élaborer notre questionnaire.

L'Observation « est une technique de recherche très importante qu'on utilise en sociologie, anthropologie et ethnologie »².

Selon Maurice ANGERS « l'observation est une action d'examiner avec soin un phénomène ou bien de s'orienter vers la vérification de ses suppositions dans la réalité ».³

Chez l'entreprise CEVITAL Bejaia, on a remarqué qu'ils existent plusieurs corps (Corps de sécurité, unités de productions, d'administration, les ateliers de travail etc....) et on a remarqué en général l'existence d'un climat favorable pour le travail, on ajoute à cela la disposition des différents moyens (matériels et humains).

Dans la CEVIATAL Bejaia les relations de travail apparaissent bonnes ; les personnes se communiquent bien. Sur le plan condition du travail, l'entreprise a mis tous ce qui est nécessaire pour le bon fonctionnement. Mais en contre partie on signe quelques faits perturbateurs comme le bruit, et les risques et aussi même de la pollution (odeurs des huiles.. etc.). A part ça on observe des gens motivés pour travailler.

L'Entretien : pour qu'on puisse vérifier la faisabilité de notre thème sur le terrain choisi, ainsi que proposer des réponses provisoires à nos questions de

¹ GRAVEL R. j, Guide méthodologique de recherche, Québec, presses de l'université du Québec, 1978, p.20.

³ MAURICE A., OP. CIP.5.6.

départ, nous avons procédé à l'utilisation des entretiens à réponses libres, on a utilisé ces derniers avec des questions ouvertes non formulées (spontanément) à l'avance dont les thèmes seulement sont précisés, ce que donne un guide mais qui laisse une grande liberté.¹

On a procédé sept (07) entretiens semi- directifs suivants :

- Dans le bureau de service de recrutement avec le responsable de gestion et recrutement du département des R.H de l'entreprise CEVITAL Bejaïa.
- Avec trois (03) salariés du service de la direction pole sucre de la même société;
- Et trois employés de la direction des corps gras (huile).

Enquête finale :

Questionnaire : est une technique aussi importante pour toute recherche scientifique puisqu'il permet la collecte d'information sur le sujet traité et ainsi d'une manière rapide. En effet, l'analyse statistique des données s'impose dans tous les cas ou ces dernières sont recueillies à l'aide d'enquêtes par questionnaires².

Cette technique consiste en un moyen de récolter des formations sur le terrain afin de répondre aux problèmes posés, elle est considérée comme un moyen de concrétiser la méthode, donc si cette dernière est quantitative, la meilleure technique de récolter des données en chiffres est le questionnaire, constitué des questions semi-ouvertes, fermées et à choix multiple, cela va nous permettre de traiter un maximum d'information et trouver des relations mathématiques, et ensuite faire la comparaison des chiffres, notre questionnaire ce compose de trois (03) axes, le premier axe pour les données personnelles, le seconde axe pour les procédures d'accueil et l'intégration et le troisième axe sur l'adéquation entre

¹ GRAWTZ M. Op. cit.p.647.

² RAYMOND Q et Luc van CAMPENHOUDT. « Manuel de recherche en science sociales », 2édition, Dunod, paris, 1995, p. 227.

l'intégration et les facteurs ; condition de travail et l'exigence du poste. Nous avons opté pour la technique du questionnaire, ce dernière comprend 38 questions. , Ensuite on a distribué 3 (trois) questionnaire afin de vérifier la fiabilité des questions ainsi que leur compréhension, cela nous a permis d'améliorer et reformuler quelques questions.

Les caractéristiques de l'échantillon :

L'échantillonnage « est ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon représentatif de la population visée »¹

Notre étude contient toutes les catégories socioprofessionnelles de différentes direction, départements et services, soit 1796 salariés dont la répartition est comme suit :

- ✓ 82 manager intermédiaire, confirme, dirigeant (cadre supérieur) ;
- ✓ 503 Encadrant de première ligne (cadres moyenne) ;
- ✓ 591 technicien et maîtrise (agents de maîtrise) ;
- ✓ 620 Ouvrier employé (agents d'exécution).

Notre population est prise de l'ensemble des salariés de l'entreprise CEVITAL Bejaia. Nous avons distribué 175 questionnaires pour sonder, et pour que les résultats obtenus 87 généralisable. On a touché toutes les catégories socioprofessionnelles existantes au sien de l'entreprise CEVITAL Bejaia. La population d'enquête ne relève de plus de la catégorie socioprofessionnelle, mais d'un ensemble de salaries qui ont moins d'un an d'expérience, l'échantillonnage dans ce cas est **probabiliste** de type au **aléatoire simple**, ainsi la CEVITAL nous a permet une période de plus de (02) mois, à compté du (20Mars au 31Mai2015) afin de finalisé notre recherche.

¹ MAURICE A. Op. Cit. p. 60.

Il est aussi important de préciser qu'on a opté pour la distribution de 175 questionnaires pendant trois semaines et nous avons récupéré que 87. Après avoir fait une vérification dans une semaine nous avons trouvé dans quelque questionnaires qu'ils n'ont pas remplis toutes les questions sur tout les questions semi-ouvert (pourquoi et comment).avec un échantillon de 87 salariés on trouve la répartition comme suit:

- ✓ 11 managers intermédiaire, confirme, dirigeant (cadre supérieur) ;
- ✓ 30 encadrant de première ligne (cadres moyen) ;
- ✓ 32 technicien et maitrise (agents de maitrise) ;
- ✓ 14 Ouvrier employé (agents d'exécution).

Les difficultés rencontrées :

Durant notre recherche nous avons rencontré un peut de difficulté :

- Difficulté liées au débutassions du stage ;
- Difficulté liées au délai du retour des questionnaires, car les salaries nous a fait perdre un temps considérable pour la réalisation de notre travail,
- Difficulté de convaincre les salaries de répondre aux questions des questionnaires, car certains refusent d'y répondre.
- Difficulté liées à la compréhension de certaines questions.

Résumé du chapitre :

Après avoir précisé notre problématique de recherche pour ensuite dégager les hypothèses correspondent et les concepts clé qui vont nous permettent d'aborder le terrain, on peut dire maintenant qu'on peut passer au chapitre suivant que représente-les donnés théorique sur le recrutement et l'intégration.

Chapitre II :
Cadre de recherche
recrutement et Intégration

Préambule :

Dans ce chapitre, on va traiter l'une des principales pratiques de la GRH et l'un des sujets les plus débattus qui est le recrutement ainsi que l'intégration des salariés, on va aborder ses différentes étapes en général et dans la législation Algérienne en particulier.

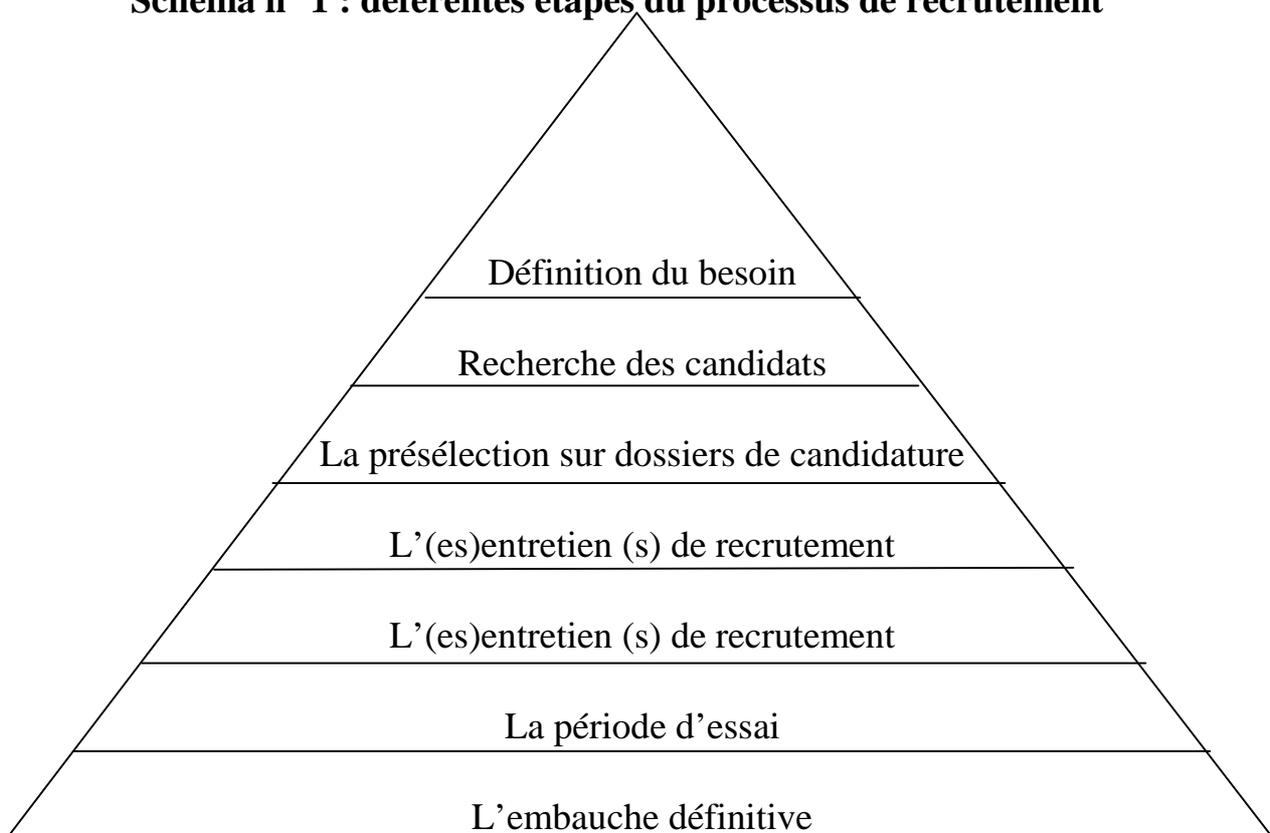
Section I :

1. Etapes et processus de recrutement :

Définition du recrutement :

Le recrutement correspond au premier contact direct entre l'entreprise et les candidats ainsi que la première action de management de l'organisme envers ses « potentiels futurs salariés »¹

Schéma n° 1 : différentes étapes du processus de recrutement



Source : FALCOH 2011, P 09

¹ CHAMINADE B, ressources humaines (compétence dans une démarche qualité. édition AFNOR, paris, 2005, p.365.

1.1. Définition du besoin :

C'est la première des sept étapes du processus de recrutement, elle correspond aux fonctions sur lesquelles le responsable de gestion des ressources humaine allez construire sont édifice.

Il est nécessaire avant toute action de recrutement de connaître avec précision le poste à pourvoir et de rédiger une description précise des tâches à effectuer. Puis sur la base de cette description a part sera établi le profil de la personne que pourra occuper cette fonction, compléter avec efficacité l'équipe existante est en devoir rapidement partie intégrante¹

Mais Selon JEAN M.P. la définition du besoin :

La demande de recrutement elle émane en règle générale du responsable hiérarchique directement concerné.

L'origine de la demande peut être un remplacement du fait d'un départ, d'une mutation ou d'un besoin supplémentaire.

La demande fait l'objet d'un examen hiérarchique. Le pouvoir de recruter peut être plus ou moins décentralisé. il se situe à un niveau différent pour un remplacement (effectif global a changé) ou pour un poste supplémentaire²

1.2. La Recherche des candidats : il existe plusieurs principes filière de recrutement.

La recherche des candidats est impérative de cette deuxième étape sont ; informer, inciter et présélectionner les candidats éventuels correspondants aux profils recherché. Le responsable de recrutement à le choix entre la filière ou le support approprié qui a rédigé avec soins l'offre des employés à diffuser afin

¹ FALCO H, maîtriser ses recrutements (7étapes pour faire le bon choix) 4édition, dunod, paris, 2011, p.3, 4.

² JEAN M.P, gestion des ressources humaines, 15Edition Vuibert, paris, 2008, p.65.

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

d'attendre ses personnes dans les meilleures conditions de retenir leur attention et dès les amener à poser leur candidatures.

La recherche des candidats passe par les étapes suivantes

- Informer de l'offre d'emploi ;

le seul fait de faire paraître l'annonce remplit ce premier objectif, mais il s'agit surtout d'informer sur le contenu de poste à pourvoir et les principaux critères de sélection.

- inciter les candidats à postuler ;

Il faut donner envie aux candidats potentiels de répondre à l'annonce pour ce poste très administratif, ou il sera préférable au gestionnaire RH de rédiger une annonce stricte, précise et rigoureuse car elle va attirer l'œil de la personne correspondante à ce type de profil. Un artiste, un commercial, un créatif seront rebutés par une annonce austère pour un poste de commercial. Le responsable RH aura intérêt à rédiger une annonce qui ouvre les champs de possibilité.

Si la personne recherchée est dans un type de profil proche de celui du responsable du poste, ce responsable aura aucun problème à rédiger une annonce qui va attirer les candidats qui souhaitent postuler, en revanche si le candidat recherché est très éloigné de ce du responsable du profil, ce dernier sera devant des difficultés à rédiger une annonce qui va convaincre les types des candidats dont le responsable des ressources humaines a besoin, dans ce cas n'hésitez pas à vous faire aider par une autre personne qui se situe dans le même type de fonctionnement que celui du candidat recherché.

Par exemple le responsable et un commercial quelque soit le niveau, et vous recherchez un comptable précis et fiable. Écrivez les points clés que vous souhaitez voir figurer dans l'annonce puis demandez à quelqu'un qui occupe

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

une fonction qui exige les mêmes qualités. pour rédiger cette annonce il est très difficile de compter des personnes différentes de soi. ¹

- préselectionner ;

C'est le troisième objectif d'une annonce de recrutement. Cela consiste à donner les informations précises permettant au lecteur de déterminer si sa candidature correspond au besoin et si elle a une chance d'être sélectionnée. les critères mentionnés dans l'annonce doivent dissuader les candidats qui ne sont pas en adéquation avec le profil exigé dans cette période complexe sur le marché de l'emploi. Cela ne suffit pas toujours à empêcher bon nombre des candidats de répondre. Mais au moins ne seront pas surpris quand ils recevront une réponse négative²

Selon JEAN M.P. CETTE RECHERCHE DES CANDIDATS

se fait sur le marché interne de l'entreprise et sur le marché externe.

a) la prospection interne : les postes vacants sont généralement proposés en priorité aux salariés de l'entreprise dans le cadre des politiques de mobilité interne. Dans le cadre de la politique de la promotion interne, un dosage entre recrutement externe et promotion interne est souvent retenu. Le recrutement externe n'est généralement autorisé qu'en l'absence de possibilités de recrutement interne.

L'expression recrutement interne est fréquemment retenue pour souligner que, même si le candidat est déjà salarié de l'entreprise, doit affronter les différentes étapes de la procédure et, parfois, passer les mêmes tests que les postulants externes.

¹JEAN M.P Op.cit. P 68

² FALCO H, maîtriser ses recrutement op cit, p.p. 49,50

La prospection repose sur :

-l'existence d'un système d'information sur les postes à pourvoir ; les entreprises se sont fréquemment dotées d'un intranet emploi au début des années 2000 ;

-l'exploitation directe des informations disponibles, notamment des entretiens annuels d'appréciation, permet de réaliser un appel d'offre restreint.

-l'existence de plans de succession et d'un organigramme de remplacement. le salarié appelé dans le cadre de ce plan à occuper le poste et remplissant les conditions sollicités.

La promotion interne a des avantages réels : temps de formation et d'intégration réduit, économie de coût d'un recrutement externe, stimulation des salariés à développer leurs compétences et risques d'erreurs réduits.

b) RECHERCHE DE CANDIDATURES EXTERNE

la recherche de candidature externe renvoie :

-au souhait de comparer les candidats internes aux candidats externes afin de disposer d'informations sur les niveaux relatifs des marchés internes et externe du travail ;

-au souci d'enrichir le potentiel interne par l'apport de « Sang nouveau » et ou de rajeunir la pyramide des âges ;

-A l'impossibilité de trouver dans l'entreprise le profil recherché. il peut s'agir des postes du bas de l'échelle, de postes de débutants ou de postes très particuliers impliquant un cursus original. L'émergence et développement de certaines fonctions favorisent les recrutements externes.¹

¹ JEAN M.P, op cit p.p.69, 70

1.3. La présélection sur les dossiers de candidature :

Elle permet d'éliminer les candidatures contre indiquées et de sélectionner les candidats qu'ils convient de recevoir un entretien. Cette élimination se fait sur une base d'une grille d'analyse rigoureuse élaborée à partir du profil des postes.

Toutes les candidatures (lettres, et curriculum vitae adressés par les candidats) sont ainsi avaliser selon les mêmes critères. Cette présélection sur dossier peut être complétée par une seconde présélection a l'aide d'un entretien téléphonique. la lettre de candidature et le CV sont les premiers actes de communication d'un candidat en direction d'un employeur. ils visent a mettre un certain nombre d'informations à la disposition du recruteur à lui donner la possibilité d'avoir une première perception de candidat et l'inciter à donner suite à la candidature en convoquant la personne à l'entretien ; une période pour effectuer un tri et d'éliminer les candidats qui ne correspondent pas aux besoins. Ce tri est réalisé sur la base d'une grille . lire les candidatures a pour rôle, au delà de celui d'accompagner le CV et de faire ressortir la motivation du candidat pour le poste. Les curriculums vitae apportent des renseignements sur l'état civil des candidats, leurs niveaux de formation et leurs parcours professionnels. La présélection doit permettre de partager les candidatures en trois catégories les(+) qui sont les candidats qui ont franchi positivement toutes les étapes de la grille de présélection; les (+/-) pour lesquels certaines interrogations subsistent ; les (-) dont la candidature ne correspond pas aux critères essentiels retenus. L'analyse du dossier de candidature est devenue extrêmement difficile en raison de la possibilité de donnée aux personnes en recherche d'emploi de se procurer une quantité de livres sur le sujet et de participer à des stages par divers organismes.

La file de présélection comporte trois rubriques qui concernent :

-l'analyse de la lettre de motivation;

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

-l'analyse du curriculum vitae ;

-la question à poser au candidat.

La préparation de cette grille comporte deux(2) phases:

-la première comprend un certain nombre de questions que l'on est en droit de reposer sur tout dossier de candidature.

-La seconde découle du profil du poste que le responsable avait construit. Toutes les questions doivent être formulées de sorte que la réponse ne puisse être formulée que par Oui par Non, ce sont des questions qu' l'on qualifie de questions fermées. par exemple ; a-t-il plus de vingt-six ans? Est-il diplômé d'une école de commerce?¹

Selon JEAN M.P. LA SELECTION DES CANDIDATS

-tri des candidatures- :

La sélection débute par l'analyse des lettres des candidatures et des curriculum vitae .une première confrontation des caractéristiques des postulants avec les exigences de l'entreprise conduit à une élimination importante,90% des réponses sont, à ce stade, souvent éliminées.

Une première élimination se fait sur des critères relativement simples. Les réponses retenues font objet d'un examen approfondi afin de limiter le nombre de candidats pour la suite du processus.

La qualité de lettre et celle du curriculum vitae ont ici un impact important, le responsable de la sélection s'appuie, pour étayer son premier choix, sur des critères essentiellement factuels, ce sont les faits contenus dans le curriculum vitae qui comptent. la présentation doit faciliter la prise de connaissance des faits.

¹ FACOL H, p.p.3, 58,59.

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

A l'issue de ce premier tri, une convocation à un entretien et ou un questionnaire standard peuvent être adressés aux candidats non éliminés avec une présentation du poste et de la société. Les autres reçoivent à ce stade une lettre négative.

I-tri du questionnaire(ou dossier de candidature maison)

Le questionnaire permet à l'entreprise de réunir sur les compétences et la personnalité du candidat, les éléments qui lui sont nécessaires de façon précise et identique. Ce questionnaire est souvent adressé et rempli « en ligne »

L'analyse du questionnaire du curriculum vitae permet de convoquer les meilleurs candidats pour un entretien, outil d'évaluation le plus largement utilisé dans le processus de recrutement.

II-tri entretien :

L'entretien de recrutement a un double but :

-informer le candidat sur l'entreprise, sa stratégie, les profils recherchés, les perspectives offertes et le poste à pourvoir ainsi que ses caractéristiques ;

-lui permettre de s'exprimer pour qu'il donne le maximum d'informations sur son passé professionnel, ses aspirations, ses compétences, ses qualités relationnelles et managériales, etc. c'est l'occasion pour le candidat de défendre ses points de vue et ses expériences avec des arguments convaincants.

III-tri les listes de recrutement :

Les candidats retenus à l'issue des phases précédentes peuvent être soumis à des tests¹

¹ JEAN M.P op cit, p : 75,76.

1.4. L'(es)entretien (s) de recrutement :

Cette phase cruciale du processus doit vous permettre de collecter sur chaque candidat présélectionné toutes les informations utiles complémentaires et indispensables pour étayer votre choix définitif. En effet vous devez pouvoir évaluer de façon rigoureuse et précise la correspondance entre les compétences et caractéristique personnelles du candidat et de celles définies dans le profil dressé initialement.

Un entretien de recrutement est une situation de communication il met en recense deux personnes dans le but de favoriser des échanges dont la finalité est une meilleur connaissance mutuelle devant permettre à chacun de prendre sa décision ;

- Le responsable qui recrute décidera d'embaucher ou de ne pas embaucher le postulant.

-le candidat décide d'accepter ou de refuser le poste proposé.

Les quatre méthodes de base qui régissent l'entretien de recrutement:

1) une chronologie dans des progressions ; pour obtenir sa qualité et son efficacité, un certain nombre d'étapes doivent s'enchaîner dans un ordre bien défini.

2) des techniques d'entretien s'appuyant sur des compétences principales: savoir écouter et savoir poser des questions;

3) une guide d'entretien sont de check-list comportant les questions clés qui seront posées à tous les candidats, ce guide permettra d'obtenir la certitude que le candidat possède ou non les caractéristiques recherchées.

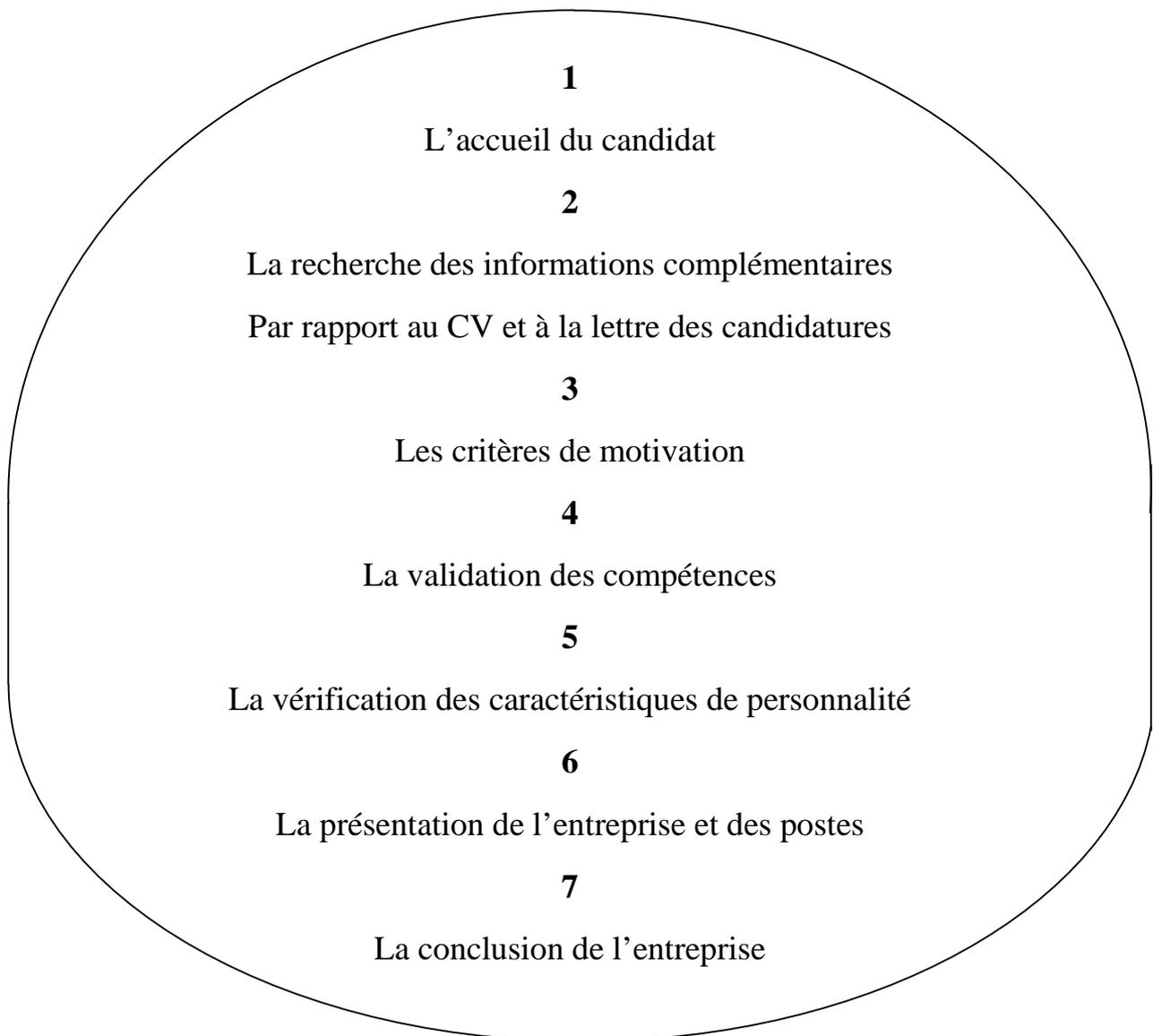
4) une capacité à savoir en permanence quel est l'objectif de la fonction et de l'information recherché sur le candidat.

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

Un type de recruteur que l'on rencontre craquement est celui qui possède pour tout bagage une lettre et un CV. Sur lesquels il a griffonné au crayon quelque point d'interrogation.

La chronologie d'un entretien de recrutement comporte sept étapes :¹

Le titre : la chronologie d'un entretien d'un recrutement



La source : Falcoh 2011 P 83

¹ FALCO H, maîtriser ses recrutements, op cit, p.p81, 82

1.5. La décision d'embauche :

Le crible de l'entretien est de sélectionner un nombre limité de candidats répondant aux critères fixes. Le choix définit est effectué en vous appuyant sur des données objectives, comparables et hiérarchisées.

Cette analyse comporte six (6) phases :

- exploiter les notes prises pendant l'entretien ;
- analyser les critères de motivation ;
- faire un bilan des compétences et caractéristiques de personnalité par rapport au profil du poste ;
- analyse de la motivation pour le poste ;
- recherche de la plus-value apportée au poste ;
- analyse de la plus-value par rapport à l'équipe en place.

Approfondir la candidature à l'aide d'un second entretien est souvent nécessaire pour valider une décision aussi importante que celle de recruter un collaborateur. Même s'il n'en reste qu'un, cet entretien sera très différent du premier. Lorsque ce second entretien a pour objectif de compléter le manque d'informations, parce qu'ils n'avaient pas tous les éléments pour réaliser une analyse complète de la candidature, Votre approche va être différente. Commencer l'entretien en précisant son objectif, compléter votre information en effet, le candidat n'est qu'en demi-finale et il doit le savoir¹

1.6. La période d'essai :

Il est indispensable de piloter réellement et personnellement cette phase importante d'une action de recrutement, d'autant que dans le fait s'avère très

¹FALCO H. op cit, p.148, 149,150.

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

courte. Il faut vous donner les moyens de suivre l'adaptation d'une nouvelle embauchée à son poste, de multiplier les expériences pour tester en situation réelle une aptitude et ses réactions et de rassembler toutes les informations souhaitables en dernier ressort, décider de l'embauche définitive.

Piloter la période d'essai: il est essentiel de ne pas confondre période d'adaptation et période d'essai. **La période d'essai** est une clause du cadre légal pour évaluer s'il y a l'adéquation d'un collaborateur à un poste. **La période d'adaptation** est le temps nécessaire pour qu'un nouveau collaborateur prenne complètement en charge sa fonction. Dans la plupart des cas elle est de trois (3) mois pour les encadreurs et d'un mois pour les ouvriers et employés. Cette durée est à vérifier dans la convention collective et les accords de branche.

La période d'essai mérite d'être conduite avec rigueur que comporte quelques aspects essentiels:

1-indiquer au collaborateur sur quoi portera l'évaluation en fin de période d'essai ;

2-faire un point régulier sur les aspects positifs et négatifs de sa prise de fonction. Des entretiens formels et réguliers sont nécessaires car ils permettent de prendre le temps d'échanger, de donner toutes les informations nécessaires et de créer des espaces de temps pour que la personne exprime toutes ses interrogations. Ces temps de communication sont importants pour qu'un candidat perçoive l'entreprise, son climat et ses valeurs et qu'il atteigne ce que vous entendez de lui sur un plan plus qualitatif et informel.

3-la période d'essai est le dernier tamis du processus de recrutement, il faut l'utiliser au maximum pour collecter toutes les informations nécessaires et étayer notre choix définitif. Cela nécessite, avant l'arrivée du nouveau collaborateur, de définir les points essentiels et les points critiques sur lesquels

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

vous désirez avoir des assurances, qui vous apporteront la garantie qu'il est bien à même, dans le temps prévu et de remplir le rôle que vous attendez de lui.

La période de travail n'offre pas forcément l'opportunité de tester tous ces points clés, aussi faut-il parfois créer l'évènement qui permettra de juger en situation¹

EN ALGERIE Art. 18 –code de travail l'intégration des salariés peut être soumise à une période d'essai dont la durée ne peut excéder dix (10) mois. Cette période peut être portée à douze (12) mois pour les postes de travail de haute qualification.

La période d'essai est déterminée par voie de négociation collective

Pour chacune des catégories de travailleurs ou pour l'ensemble des travailleurs.

La période d'essai se poursuit **SELON JEAN M.P.** Pendant plusieurs mois, parfois une année. C'est à dire que le suivi de l'intégration doit s'étendre sur une longue période avant que le nouveau salarié n'entre dans le système d'appréciation générale.

Ce suivi repose généralement sur un rythme plus rapide d'entretien individuel ; un entretien après trois mois, six mois et un an. la période doit être fixée dans le contrat. la durée n'est pas réglementée par les textes légaux, elle est en fonction des usages et des conventions collectives. En l'absence de convention collective ou d'usage, les parties conservent leur liberté pour la fixer.²

1.7. L'embauche définitive :

C'est la dernière décision de ce processus. Elle est aussi celle qui vous engage durablement dans une relation professionnelle. Elle est prise en fonction des données et informations complémentaires collectées tout au long de la période d'essai et destinées à valider votre choix.

¹ FALCO H, *maîtriser ses recrutements*, *ibid.*, p : 170,171.

² Jean .M.P, *gestion des ressources humaine*, *op cit*, p : 82

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

Cette démarche est simple et logique, mais elle doit être suivie avec beaucoup de rigueur pour conserver toute son efficacité. Tout au long de cette progression, le responsable doit rester conscient du rôle essentiel de chacune des étapes à franchir et des décisions intermédiaires qu'elles supposent. Nous vous rappellerons d'ailleurs en tête du chapitre.

Ces processus peuvent se dérouler dans différents contextes qui vont influencer sur le parcours que devra suivre le candidat et sur un partage éventuel des tâches.

1) le responsable est seul à recruter votre unique collaborateur. L'ensemble du parcours vous incombe.

2) Le responsable est le manager d'une petite équipe... Vous pouvez enrichir la collecte des informations sur candidats en faisant participer un ou plusieurs de vos collaborateurs au recrutement.

3) Le responsable hiérarchique souhaite-t-il participer à un recrutement? À quel moment? qui décide?

4) Le responsable dans une entreprise qui comporte une direction des ressources humaines. Encore Il est essentiel de classifier qui fait quoi? Quand? Qui décide?

ce parcours sera à préciser au candidat lors du premier entretien les pièges à éviter, les erreurs de recrutement coûtent très cher financièrement, mais également sur les points humains. Décider l'ensemble définitif d'un point à pouvoir vous retrouver face à un nouveau collaborateur en puissance, sélectionné selon un processus précis. le savoir (les connaissances), le savoir faire (les compétences) et le savoir-être (les caractéristiques de la personnalité)¹

¹ FALCO H, maîtriser ses recrutements op. cit p : 174,175

section II :

1. les étapes et processus d'accueil et de l'intégration :

1.1. L'accueil :

« Une fois la décision de recruter le candidat est prise, il faut, à la date convenue, faire entrer le nouveau collaborateur et assurer dans les meilleurs conditions son accueil et son intégration. Mais cela implique le respect des démarches légales, réglementaires et conventionnelles »¹

1.2. L'intégration :

L'intégration est la phase d'appropriation des nouvelles fonctions par l'employé. Au cours de cette phase, l'employé acquiert les connaissances, les habilités, les aptitudes et les valeurs requises pour s'adapter à son nouveau milieu. C'est le parrain ou le mentor (suivi) qui accompagne l'employé au cours de cette étape. Tout au long de cette phase d'intégration, l'employé doit en effet acquérir les connaissances et les habilités nécessaires à l'accomplissement de ses tâches. La préparation d'un plan d'entraînement qui décrit toutes les étapes de la formation, allant des objectifs à la rétroaction, en passant par la démonstration des tâches et les exercices pratiques, est très utile. Le fait d'être bien initié à ses tâches et d'être étroitement encadré permet au nouvel employé d'acquérir, dès le début, de bonnes méthodes de travail ; ce qui permettra notamment d'éviter les accidents de travail et d'être plus rapidement et efficace à son poste.²

L'intégration doit être étudiée comme un nouvel investissement de l'entreprise dont la rentabilité doit être vérifiée. L'intégration permet de réduire les coûts,

¹ PERRETI J-M, Gestion des ressources humaines, 15^e édition Vuibert, Paris, 2008, p 81.

²Fichier PDF, Guide de Gestion des Ressources Humaines, éd Techno-Compétences, Paris, 2005

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

d'améliorer l'organisation, d'accroître la Sécurité et l'Indépendance de l'entreprise vis-à-vis de ses anciens clients et fournisseurs.¹

On trouve dans la littérature et dans la présentation de bonnes pratiques, différentes activités et étapes qui facilitent l'intégration du travailleur :

- Prise de contact avec le parrain (présentation) ;
- Une présentation et une introduction auprès des nouveaux collègues ;
- La réalisation d'une brochure d'accueil qui présente l'organisation, le règlement de travail et les principes de base à respecter dans le travail quotidien ;
- Présentation des attentes mutuelles ;
- Présentation des rôles, des responsabilités et des tâches liées à l'emploi ;
- Explication, observation et expérimentation ;
- Présentation des méthodes de travail.

1.3. Les enjeux de l'intégration

L'enjeu de l'intégration est important quel que soit le contexte économique. Dans un contexte de pénurie de compétence, c'est essentiellement un enjeu de fidélisation qui est mis en avant par les entreprises. Dans le contexte de récession et de difficultés économiques, d'autres enjeux prennent d'avantage l'importance, comme la nécessité d'éviter les coûts liés à un « mauvais » recrutement, et la rapidité de prise de poste avant d'être pleinement opérationnel.

La période d'intégration représente un enjeu fort et constitue un facteur de réussite essentiel d'un recrutement, nous avons souhaité montrer.

¹ DARBELET M. et autres, L'essentiel sur le management, 5^e édition, Alger, 2007, p 450.

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

Dans un premier temps la façon dont les premiers concernés c'est-à-dire les personnes en intégration, perçoivent cette période charnière.¹

Enjeu de l'intégration :

Un nouvel arrivant apporte du sang neuf dans une équipe, mais aussi un moment perturbant pour le bon fonctionnement et l'équipe. Elle peut être enrichie par une formation.

Préparation de l'intégration ;

- Analyse de l'impact d'un nouvel arrivant sur l'organisation
- Rédaction de la fiche de porte à pouvoir.²

4. phase et types d'intégration :

1.4. Les types de l'intégration :

a) L'intégration individuelle

Le processus de l'intégration se fait au cas par cas et le plus souvent de façon informelle. Le nouveau salarié est directement l'intégré dépendant à la nouvelle équipe de travail dans le planning précis, la qualité de l'intégration dépende directement des capacités pédagogiques de la personne chargée de le recevoir et de la disponibilité de ses collègues. La plupart du temps, dans le cas d'un remplacement, la personne à remplacer a déjà quitté son emplois plusieurs semaines avant l'arrivée du nouvel embauché. Davantage valoriser le salarié qui entre en contact frontal avec son cadre pour lui pouvoir assimiler plus rapidement ce qui est d'autant plus important s'il arrive a la période de crise et qui ses idées et sa créativité sont rapidement sollicités.

¹ Lac aze D. L'intégration des nouveaux collaborateurs ;(enjeux et outils pour le développement de l'entreprise), Dunod, paris, 2010, p ; 56

² MAKLOUF F ; initiation a la G.R.H., édition page bleus, alge, 2012, p ,37

b) L'intégration en groupe

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

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

c) L'intégration institutionnelle « qualité »

Le processus de l'intégration fait objet d'un programme systématique et formalisé que l'intégration soit individuelle ou collective, un planning est dressé détaillant les points de passage obligés pour le nouveau salarié durant cette période. Ce type d'intégration demande que certaines personnes soient directement chargées et qu'elles soient disponibles pour assurer la présentation de l'organisation et l'assimilation dans l'équipe. Entant que première étape du développement des personnes, c'est lors de ce processus que l'entreprise va commencer à fournir aux personnes les connaissances et les savoir-faire qui avec l'expérience améliorent leurs compétences. « La formation initiale et professionnelle que met l'accent sur l'importance de satisfaire les exigences, les besoins et les attentes de clients et des autres parties intéressées »

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

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

En réalité, l'intégration est un processus de lancement du salarié sur le chemin de sa réussite professionnelle.¹

1.5. les phases de l'intégration :

On a trouvé deux (2) ouvrages qui nous montrent les différentes phases de l'intégration :

Selon **BEJAMIN CHAMINAD**, L'intégration se décompose en deux phases : la présentation ou accueil et l'assimilation ou socialisation.

a) La présentation ou accueil

C'est l'accueil du candidat, suivi de la présentation physique de l'organisation et de l'emploi dans l'activité, etc. ;

L'enjeu de la présentation est de favoriser l'engagement du salarié en lui présentant la place de son emploi dans l'activité de l'entreprise.

b) L'assimilation ou socialisation

C'est la morale du salarié dans les relations humaines déjà préexistante dans l'entreprise avant son arrivée c'est-à-dire les valeurs, les personnalisés, les relations interpersonnelles, etc. qui comparent le tissu humain de l'entreprise.

L'enjeu de l'assimilation est de favoriser l'arrivée des nouveaux recrutés dans les équipes de travail ou facilitant leurs appropriation des normes et des modèles de conduite du système culturel de l'entreprises.

La phase de présentation peut être assez rapide si le nouveau salarié a reçu la bonne information et comprendre rapidement ce qui est attendu de lui en termes de performance. En revanche l'assimilation dans une équipe peut prendre.²

¹ BEJAMIN C, R.H.compétences dans une démarche qualité, édition afnor, 2003, paris, p : 392,393

² BEJAMIN C, R.H.compétences dans une démarche qualité, édition afnor, 2003, paris, p : 393,394

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

Selon **Jean-Marie Peretti**, Quel que soit l'entreprise et le secteur d'activité, la personne recrutée pour un poste donné passe successivement par trois phases : Une phase d'information ; Une phase d'apprentissage du métier ; Une phase d'apport personnel à l'entreprise.

a) **La phase d'information débute lors de l'entrée dans la société :**

Correspondant à la période que le nouvel arrivant consacré à la prise de connaissance de dossiers de son prédécesseur ou du service, à la présentation aux personnes avec lesquelles il sera amené à travailler, ainsi qu'aux stages d'information sur l'entreprise 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.

b) **La deuxième phase correspond à l'apprentissage du métier :**

Sur le terrain, 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.

c) **La troisième phase est celle de l'apport personnel :**

Le nouvel arrivant acquiert l'expérience nécessaire à la réflexion critique sur son travail et à l'initiative. C'est au cours de cette troisième phase que le nouveau collaborateur a la possibilité de constater les premiers résultats de sa tâche et, donc, de rectifier les erreurs qu'il aurait pu commettre. Il doit acquérir une certaine connaissance de la vie de la société, des personnes et, plus généralement, de l'environnement de sa propre tâche. Ce n'est qu'après avoir franchi ce seuil de connaissance qu'il pourra avoir un rôle d'initiateur.¹

1.6. Les outils de l'intégration :

¹ Jean-M. P., Ressources humaines et gestion des personnes, 8^{ème} édition, Vuibert, Paris, Année 2012 p : 88, 89.

1. Avant l'arrivée du nouvel embauché

*préparation de l'arrivée du nouvel embauché :

- rendre la personne plus facilement et rapidement opérationnelle ;
- un recruté pris en charge ;
- préparer le poste de travail et les aspects matérielles (matériel, accessoires....),
- organiser les premières journées,
- assurer une véritable prise en charge individuelle.

***annonce de l'arrivée :**

- informer les collaborateurs de l'arrivée d'un nouveau ;
- donner les informations principales

***lettre de mission :**

- suivant les fonctions, définir le contenu des missions, objectifs, moyens et résultats attendus.
- forme contractuelle et évolutive

2. A l'arrivée du nouveau embauché :

Accueil du jour :

- rendre disponible une personne pour l'accueillir,
- préparer la personne,
- accompagner et contrôler les informations transmises,

Remise du livret d'accueil :

- accompagner sa remise d'un commentaire/présentation, personnalisation)

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

-choisir les informations pertinentes et mises à jour.

-adapter la forme (papier, internet), format modulable.

Présentation de la structure :

-présentation aux collègues,

-Histoire et valeurs de la structure ;

-présentation des règles de fonctionnement (règlement) intérieur, règles de sécurité, consignes de travail).

-Risques de situations (beaucoup de monde en peu de temps)¹

Prise de poste :

-présentation de la mission du travail ...

-les premières tâches à effectuer, ce dont il faut prendre connaissance,

-le travail en binôme /rôle du tuteur,

-besoin de formation,

-comportement attendu et mode de communication.

3. Au cours du premier trimestre (1)

*contact 1^{ère} semaine ou 1^{ère} quinzaine

-prétendre les moments.

*désignation et présentation d'un tuteur.

-former un tuteur hors hiérarchie et lui donner un véritable rôle ; pouvoir alerter en cas de problème (direction, R.H)

¹Jean-M. P, ibid. P 90.

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

-Formaliser les rôles et temps impartis à la formation

3-1.au cours du premier trimestre(2)

* « journées » accueil des nouveaux :

-adapté en cas de nombreux recrutements sur une période ;

-préparer les interventions et l'organisation

-présenter l'entreprise à un groupe de nouveaux embauchés

-faire participer les collaborateurs pour une cohésion ancienne/nouvelle

***premier point d'étape individuelle :**

Utiliser les référentielles activités/compétences pour une évaluation objective ;

-donner des signes d'encouragements ou des alertes /réajustement ;

-valider la période ou mettre fin au contrat.¹

***accompagnement premier client :**

-présenter les contextes d'intervention (tâches, événement client, jusqu'où aller)

-informer le client de l'arrivée d'un nouveau.

***remise de la première paie et explication :**

-refaire un point formel en fin du premier mois ;

-Réexpliquer le fonctionnement des heures et de la paie.

4. premier semestre :

Rédaction d'un rapport d'étonnement

¹ Jean-M. P, ibid. P. 91.

Chapitre II : cadre de recherche Recrutement et l'intégration

- Bénéficiaire de la vision « neuve » de la nouvelle ébauche (avant d'être trop influence),
- suivre et exploiter éventuellement le résultat en interne,
- conclure sur des propositions
- prendre en compte la format et le fond (retour oral)

Deuxième point individuel – après l'intégration définitive

- prolonger la première évolution,
- utiliser le support activité compétences ainsi que les éléments consigne à issue de 1^{er} pont,
- faire un point après d'intégration définitive.¹

Résumé du chapitre :

La procédure de recrutement et de l'intégration se conclut assez souvent par des échecs dont les conséquences peuvent être fortement dommageables, tant pour l'entreprise et pour le candidat. L'entreprise performante cherchera non seulement à adapter un plan de recrutement rigoureux, mais aussi elle cherchera toujours à intégrer ses salariés dans les meilleures conditions, parce que l'un ne peut pas être possible sans l'autre, alors comme ça l'entreprise peut atteindre ses objectifs.

¹ Ficher2 PDF processus et outils d'intégration, édition cci Lyon, paris, 2006, p7, 8, 9,10.

Partie pratique

Chapitre III :
La présentation de
l'entreprise

Préambule :

Il s'agit dans ce chapitre de présenter le terrain le quel nous avons effectué notre recherche au CEVITAL.

1. Histoire de l'entreprise CEVITAL :¹

Historique du Groupe ce vital Le Groupe CE vital est un Groupe familial bâti sur une histoire, un parcours et des valeurs qui ont fait sa réussite et sa renommée.

Créée avec des fonds privés, elle est la première société privée algérienne à avoir investi dans plusieurs secteurs d'activités.

Le Groupe Ce vital a traversé d'importantes étapes historiques pour atteindre la taille et la notoriété d'aujourd'hui en continuant à œuvrer dans la création d'emplois et de richesse.

Etapes historiques du Groupe

- **1971** Prise de participation dans SO.CO.MEG : Construction métallique
- **1975** Création de PROFILOR : Construction métallique
- **1979** Acquisition de SOTECOM : Construction métallique
- **1984** Acquisition de SACM : Construction métallique
- **1985** Création d'ENALUX : Construction métallique
- **1986**
 - Création de NORD METAL : Fabrication de grillage et toile à tamis
 - Création de METALLOR : Fabrication de tubes en acier
- **1988** Création de METAL SIDER : Sidérurgie
- **1991**
 - Création de J.B.M. : Reprise des activités d'I.B.M. en Algérie
 - Création de Liberté : Quotidien d'information

¹ Documentation interne de l'entreprise.

- **1992** Création de CBS : Reprise des activités de RANK XEROX en Algérie
- **1995** Création d'AGRO-GRAIN : Importation et distribution de produits agroalimentaires
- **1997** Création de HYUNDAI MOTORS ALGERIE : Distribution de véhicules et services après vente
- **1998** Création de CEVITAL SPA : Industries agroalimentaires
- **2000** Création de NOLIS : Transport maritime
- **2005**
 - Acquisition de Lalla Khadîdja : Unité d'eau minérale plate et gazeuse et de sodas
 - Création de CEVICO : Fabrication de bâtiment préfabriqué en béton
- **2006**
 - Acquisition de COJEK, filiale d'ENAJUC : Jus et conserves
 - Création de Numidis : Grande distribution (UNO) et (Unocity)
- **2007**
 - Création de MFG : Industrie du verre
 - Acquisition de BATICOMPOS : Industrie de fabrication d'éléments de construction préfabriqués
 - Création de SAMHA : Assemblage et distribution de produits électroniques et électroménagers de marque SAMSUNG Electroniques en Algérie.
- **2007** Création du Groupe Cevital
- **2008**
 - Création de MFG Europe : Commercialisation de verre plat en Europe
 - Création de COGETP : Engins de travaux publics VOLVO
 - Création de CEVIAGRO : Agriculture

- **2010** Création de Sodi Automotive
- **2011** Création de PCA - Création de Sierra Cevital

Le Groupe Cevital s'est, ainsi, constitué au fil des investissements, autour de l'idée forte de bâtir un ensemble économique. Porté par plus de 10 200 collaborateurs, elle représente le fleuron de l'économie algérienne. Le fondateur du Groupe Cevital résume les clefs du succès en sept points: le réinvestissement systématique des gains dans des secteurs porteurs à forte valeur ajoutée, la recherche et la mise en œuvre des savoir-faire technologiques les plus évolués, l'attention accordée au choix des hommes et des femmes, à leur formation et au transfert des compétences, l'esprit d'entreprise, le sens de l'innovation, la recherche de l'excellence et la fierté et la passion de servir l'économie nationale.

Cevital Agro-industriel Créée en 1998, Cevital Agro-industrie est le leader du secteur agroalimentaire en Algérie.

Implantée au sein du port de Bejaia (Algérie), Cevital Agro-industrie est composée de plusieurs unités de production telles que : raffinerie d'huile, raffinerie de sucre, margarinerie, unité de conditionnement d'eau minérale, unité de fabrication et de conditionnement de boisson rafraichissante, conserverie, silos portuaires ainsi qu'un terminal de déchargement portuaire.

Cevital Agro-industrie offre des produits de qualité supérieure à des prix compétitifs, grâce à son savoir-faire, ses unités de production ultramodernes, son contrôle strict de qualité et son réseau de distribution. Elle couvre les besoins nationaux et a permis de faire passer l'Algérie du stade d'importateur à celui d'exportateur pour les huiles, les margarines et le sucre.

Ses produits se vendent aujourd'hui dans plusieurs pays, notamment en Europe, au Maghreb, au Moyen Orient et en Afrique de l'Ouest. Aujourd'hui, Cevital Agro-industrie est le plus grand complexe privé en Algérie. Ses outils de production ultra performants se répartissent comme suit :

- **Sucre liquide** : capacité de production de 210.000t (équivalent matière sèche)/an.

- **Boissons** : eau minérale, boissons fruitées. L'eau minérale « Lalla Khadîdja » avec une capacité de production de 3.000.000 bouteilles/jour, boissons fruitées «TCHINA» d'une capacité de production de 600.000 bouteilles par heure.
- **Conserva Erie** : de tomates et de confitures avec une capacité de production de 80 t/jour.
- **Silos portuaire** : 182.000 tonnes.
- **Terminal de déchargement portuaire** : 2.000 t/heure, le plus important du bassin méditerranéen.

1.2. Objectif et mission de l'entreprise :

1. Objectifs De Cevital

- a. L'un des principaux objectifs du groupe Cevital est de créer des postes d'emploi pour les jeunes expérimentés, pour le moment, plus d'une dizaine de collaborateurs sont employés pour les 17 filiales du groupe.
- b. Adoptant une politique de ressources humaines qui privilégie les meilleurs, le groupe a créé plus de 13 000 emplois directs et un recrutement important est en phase de réalisation.
- c. Des collaborateurs, des directeurs de filiales, formateurs, plein de postes sont proposés par Cevital afin de concrétiser un succès national et international singuliers, le groupe est déjà un grand contributeur au budget de l'état.

Offres d'emploi 2015

L'un des principaux objectifs du groupe Cevital est de créer des postes d'emploi pour **Objectifs**

les jeunes expérimentés, pour le moment, plus d'une dizaine de collaborateurs sont employés pour les 17 filiales du groupe.

Adoptant une politique de ressources humaines qui privilégie les meilleurs, le groupe a créé plus de 13 000 emplois directs et un recrutement important est en phase de réalisation.

Des collaborateurs, des directeurs de filiales, formateurs, plein de postes sont proposés par Cevital afin de concrétiser un succès national et international singuliers, le groupe est déjà un grand contributeur au budget de l'état.

Numidis

Créée en 2006, **Numidis** est spécialisée dans la grande distribution.

Elle s'est fixée comme objectif de développer une chaîne de supermarchés et d'hypermarchés sous l'enseigne Unicité et Un pour satisfaire les attentes de ses clients d'abord à l'échelle régionale ensuite à l'échelle nationale, en leur vendant tout sous le même toit et à des prix très concurrentiels.

Son principal objectif est de répondre aux attentes des consommateurs en présentant les produits en libre-service dans le respect des règles du merchandising.

1.3. MISSION DE GROPE CEVITAL :

SAMHA :

Lancé en 2006, SPA SAMHA Home Appliance, en plus d'être représentant officiel et exclusif de la marque SAMSUNG ELECTRONICS sur les produits électrodomestiques, a lancé un complexe de fabrication d'appareils électroménagers et audiovisuels.

MFG

Méditerranéen Float Glass par abréviation MFG, créée en 2007, est le plus grand producteur de verre plat en Afrique, avec une capacité de production de 600 tonnes/jour.

Installé à l'Arbâa, **MFG** diversifie sa gamme, en lançant en 2009 une ligne de production du verre feuilleté d'une capacité de 400 tonnes/jour, et une usine de transformation des produits verriers, lancée début octobre 2010.

CEVITAL MINERALS

Créée en 2008, Cevital Minéral a pour mission de répondre en premier lieu aux besoins des filiales du Groupe Cevital pour tous produits miniers rentrant dans leurs activités.

Son rôle est de mener la prospection et l'exploration de toutes substances minérales, d'exploiter ces gisements et de traiter les substances extraites.

BATICOMPOS

BATICOMPOS, société de composants industrialisés est issue de la filialisation du Groupe industriel BATIMETAL. Acquis par le Groupe Cevital en 2007, elle dispose d'un savoir-faire unique en matière de fabrication de panneau sandwich, de faux Plafond, de tôle nervurée et de pièces façonnées.

PrainsaCevico Algérie

Considérée comme une expérience inédite en Algérie, la création de CEVICO et la mise en service de ses usines a permis de fournir aux projets de construction du Groupe Cevital les éléments préfabriqués en béton pour accompagner son ambition de se doter de structures à la mesure de sa stratégie de développement. CEVICO est aujourd'hui titulaire d'un certificat de classification et de qualification professionnelle de catégorie VIII.

Les missions se résument comme suit :

- Concevoir, développer et réaliser les structures de tout type d'ouvrages, y compris les plus complexes pour les clients internes et Externes au Groupe Cevital: publics et privés, industriels et entrepreneurs.
- Répondre aux exigences des normes de conception et réalisation, qu'il s'agisse de structures planes ou spatiales en béton armé ou précontraint, préfabriqué ou coulé in-situ, ossatures en acier ou mixtes (béton-métal).
- Intervenir dans les travaux d'ouvrages d'art, constructions neuves, d'extensions de bâtiments, de rénovations de patrimoines immobiliers, et ainsi couvrir tous les besoins de la clientèle en termes de conception et réalisation en tout corps d'état, quelle que soit la complexité de son projet.

Ceviagro

Innovation et rentabilité sont les composantes essentielles de sa mission pour l'amélioration constante de ses performances.

1.4. La composition de la d'érection des ressources humaine :**Directeur des ressources humaines****1. Communication Interne****2. Reporting RH****3. Assistante****4. Département Moyens Généraux**

- a. Parc Léger.
- b. Cantine.
- c. Moyens Communs
- d. Entretien
- e. Bureau Archive

5. Chef de département développement

- a. Chef de service recrutement
 - i. Gestionnaire Recrutement
- b. Chef de service formation
 - i. Gestionnaire formation
- c. Chef de service gpec
 - i. Gestionnaire gpec

6. Chef de département administration

- a. Chef de service administration
 - i. Gestionnaire administration
- b. Chef de service paie
 - i. Gestionnaire paie
- c. Chef de service sociale
 - i. Gestionnaire sociale
- d. Mutuel.

1.5. A présentation de personne (classification des effectifs par grade) :**Direction des gras**

Catégorie socioprofessionnelle	effectif
Ouvrière employé (Agent D'exécution)	241
Technicien et maîtrise (agents de maîtrise)	263
Encadrâmes de première ligne (cadre moyen)	193
Manager intermédiaire, manager confirme, manager dirigeant (cadre supérieur)	29
Total	726

Direction de pole de sucre :

Catégorie socioprofessionnelle	effectif
Ouvrière employé (Agent D'exécution)	255
Technicien et maîtrise (agents de maîtrise)	212
Encadrâmes de première ligne (cadre moyen)	258
Manager intermédiaire, manager confirme, manager dirigeant (cadre supérieur)	38
Total	763

Direction RH :

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif
Ouvrière employé (Agent D'exécution)	46
Technicien et maîtrise (agents de maîtrise)	29
Encadrâmes de première ligne (cadre moyen)	25
Manager intermédiaire, manager confirme, manager dirigeant (cadre supérieur)	10
Total	110

Direction QHSE :

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif
Ouvrière employé (Agent D'exécution)	78
Technicien et maîtrise (agents de maîtrise)	87
Encadrâmes de première ligne (cadre moyen)	27
Manager intermédiaire, manager confirme, manager dirigeant (cadre supérieur)	05
Total	197

Total des directions

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif
Ouvrière employé (Agent D'exécution)	620
Technicien et maîtrise (agents de maîtrise)	591
Encadrâmes de première ligne (cadre moyen)	503
Manager intermédiaire, manager confirme, manager dirigeant (cadre supérieur)	82
Total	1796

Résumé du chapitre:

Afin de conclure ce chapitre consacré à la présentation du terrain, on peut dire que CEVITAL est une entreprise très ancienne datant des années 1971 durant laquelle ne cesse d'évoluer parmi les industries alimentaires.

Chapitre IV :
Analyse et Interprétations
des résultats

Préambule :

Il s'agit dans cette partie d'analyser et d'interpréter les différents résultats récoltés sur le terrain afin de répondre à notre problématique de recherche et vérifier les différentes hypothèses.

Dans ce chapitre on va procéder à la phase finale de la recherche tout en essayant de lire les différents tableaux statistiques afin de pouvoir interpréter et analyser les divers résultats obtenus tout au long de la recherche dans l'entreprise Ce vital Bejaia.

Axe N° 1 : Données personnelles :**Tableau N° 1 :** Répartition de la population selon le sexe :

	Effectifs	Pourcentage
Homme	70	80.46%
Femme	17	19.54%
Total	87	100%

Ce tableau statistique nous démontre le genre de notre population d'enquête, cependant on trouve 80.46% de notre population est du sexe masculin, tandis que le sexe féminin représente que 19.54%.le sexe masculin est largement plus important par rapport au sexe féminin dans l'entreprise CE vital Bejaia, cela s'explique par la nature des tâches qui sont très difficiles et exigent une disponibilité permanente, l'effort physique, par exemple 3x8(travail cas par cas).

Tableau N° 2 : Répartition de la population selon les catégories d'âge.

	Effectifs	Pourcentage
(20-25)	01	01.15%
(26-30)	16	18.39%
(31-35)	31	35.63%
(36-40)	28	32.18%
(41-45)	07	08.04%
(46-50)	03	03.45%
(51-55)	00	00%
(56-60)	01	01.15%
Total	87	100%

Le tableau ci-dessus nous montrent les différentes tranches d'âge de nos enquêtés, alors la population dominante, qui représente 35.63% se situe dans la tranche d'âge entre 31 à 35 ans, puis on a 32.18% des salariés qui font partie de la tranche d'âge de 36 à 40 ans, un autre chiffre qui est de 18.39% qui porte sur la population d'enquête dont l'âge est de 26 à 30 ans, un autre chiffre qui est 8.04% qui porte sur la population d'enquête de l'âge est de 41 à 45 ans et d'un autre chiffre qui est 3.45% qui porte sur la population d'enquête de l'âge est de 46 à 50 ans, et un autre chiffre qui est 01.15% qui porte sur la population d'enquête de l'âge 20 à 25 et le dernier chiffre qui est 01.15 qui porte le population de l'étude d'âge 56 à 60 ans.

On peut déduire, grâce à ce tableau, que la population dominante dans cette société est une population jeune qui se situe dans la fourchette d'âge moins de 40 ans et qui représente un taux de 87.35 de notre population d'enquête.

Tableau N° 3 : Répartition de la population selon le niveau d'instruction :

	Effectifs	Pourcentage
Primaire	01	01.15%
Secondaire	09	10.34%
Moyen	12	13.79%
Universitaire	65	74.71%
Total	87	100%

Afin de savoir le niveau d'instruction de cette population, se tableau ci-dessus nous donne les résultats suivants, soit un taux de 74.71% pour les employés universitaires, un taux de 13.79% pour les employé d'un niveau moyen taux et un taux de 10.34% pour les employés secondaire et se dernière est de 01.15% pour ceux d'un niveau primaire.

A base de ce tableau, on constate que la grande partie des employés embauchés dans cette entreprise CE vital sont tous issus de l'université et qui sont représentés par un taux de 74.71%. Donc on peut dire que cette entreprise choisi d'avantage un personnel fortement qualifié qui peut lui apporter un plus et afin de s'assurer des compétences intellectuelles de son personnel.

Tableau N° 4 : Répartition de la population selon la situation matrimoniale :

	Effectif	Pourcentage
Célibataire	31	35.63%
Marie(e)	55	63.22%
Divorcé	01	01.15%
Total	87	100%

D'après ces résultats on constate que 63.22% des enquêtes sont des maries au sien de l'entreprise Cevital et 35.63% sont des célibataire et suite de ceux qui ont divorce est de 1.15%.

Tableau N° 5 : Répartition de la population selon le poste occupé

	Effectifs	Pourcentage
Agent d'exécution	14	16.09%
Agent de maitrise	32	36.78%
Cadre moyen	30	34.48%
Cadre supérieure	11	12.64%
Total	87	100%

D'après le tableau ci-dessus on constate que notre échantillon se repartit comme suit : Agent de maitrise constitue le plus grand nombre d'effectifs avec 36.78% suivi des Cadre moyen avec le pourcentage de 34.48%, quand à l'Agent d'exécution et cadres supérieurs ils représentent le plus faible pourcentage avec 16.09% pour les Agent d'exécution suivi de 12.64% pour les cadres supérieurs.

Tableau N° 6 : Répartition de la population selon la Direction

	Effectifs	Pourcentage
Direction des R.H	20	22.99%
Direction QHSE	18	20.69%
Direction des corps gras	27	31.03%
Direction pole sucre	22	25.29%
Total	87	100%

D'après les résultats de ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés qui est de 31.03% est de la Direction des corps gras avec un nombre d'effectif qui est de 27 personnes, dont on a enregistré 25.29% qui est de direction pole sucre avec un nombre de 22 personnes. Dans la direction des ressources humaines qui est 22.99% un pourcentage qui représente un nombre de 20 d'effectif, et en fin on a un pourcentage de 20.69% qui est de la direction QESH avec un nombre d'effectif de 18 personnes.

Par rapport aux données représentés par ce tableau on constate que la direction de raffineries d'huile contient le taux le plus élevé soit 31.03%, cela explique par la notre recherche a savoir que cette direction est normalement de plus employer.

Tableau N° 7 : Répartition de la population selon la nature du poste occupé.

	Effectif	Pourcentage
Administration	38	43.68%
Technique	41	47.13%
Sans réponses	08	9.19%
Total	87	100%

Le tableau ci-dessus comporte des résultats chiffrés concernant notre population d'enquête, on signale que notre échantillon se compose de 47.13% des enquêtés qui occupent des postes d'ordre technique, tels que poste occupé

opération de machine, électriciens, maintenances mécanique et superviseur processus ...etc., et 43.68% des enquêtés qui occupent des postes d'ordre Administratif tels que gestion de stock, chef de service, gestionnaire et charge de carrière...etc.

Tableau N° 8 : Répartition de la population d'étude selon l'ancienneté.

	Effectif	Pourcentage
1-5 ans	31	35.63%
6-10 ans	37	42.53%
11-15 ans	12	13.79%
16-20 ans	07	8.04%
Total	87	100%

On remarque dans ce tableau que le pourcentage le plus grand des éléments de notre échantillon a une ancienneté de 6 à 10 ans avec un pourcentage de 42.53% suivant d'une deuxième tranche ayant 1 à 5 ans d'expérience avec un pourcentage de 35.63%.

1 à 5 ans avec 35.63% plus grande avec un pourcentage de 13.79% pour ce que eu une ancienneté de 11 à 15 ans. En fin la catégorie de 16 à 20 ans avec un pourcentage de 8.04%. On remarque que l'ancienneté de 6 à 10 ans avec ce pourcentages le plus grand, et ils sont au début de leurs carrières.

Tableau N° 9 : Répartition de la population d'étude selon date de recrutement à CE VITAL.

	Effectif	Pourcentage
(1997-2000)	10	11.49%
(2001-2005)	13	14.94%
(2006-2010)	36	41.38%
(2011-2015)	28	32.18%
Total	87	100%

D'après la lecture des résultats de ce tableau. On constate que les enquêtés de la catégorie (2006-2010) sont les plus élevées avec un pourcentage de 41.38%, suivi par le niveau des autres qui ont une catégorie de l'année (2011- 2015) avec un pourcentage de 32.18%. tandis que la catégorie de l'année (2001-2005) avec un pourcentage de 14.94% et en dernière position la catégorie de l'année (1997-2000) avec un pourcentage de 11.49%

Axe N° 2 : procédure d'accueil et intégration

Tableau N° 10 : Répartition de la population d'étude selon ce que l'entreprise présente lors de l'accueil de ses employés.

	Effectif	Pourcentage
Entreprise	11	9.56%
Mission de poste	22	19.13%
D. d'affectation	16	13.91%
Equipe de travail	27	23.40%
Tout cela	29	25.22%
Néant	10	8.69%
Total	115*	100%

Selon le tableau statistique ci-dessus, on constate un taux le plus élevé qui est de 25.22%, soit un pourcentage qui représente les employés enquêtés qui disent que cette entreprise leurs a communiqué tous les éléments à savoir ; l'entreprise, les missions du poste, l'équipe du travail et le département d'affectation. On constate aussi un taux important qui est de 23.48%, soit un taux représentant les employés qui trouvent que cette société leurs a communiqué juste leurs équipe du travail.

On peut déduire alors, que cette entreprise tend à bien expliquer les différents aspects du travail à ses salaries afin de leurs faciliter l'intégration et l'adaptation. En dernier lieu on trouve un pourcentage de 8.69% des employés qui se représentent par néant.

* On signale que le total obtenu dépasse la taille de notre échantillon, ce qui est relatif à la multiplication des réponses obtenues.

Tableau N° 11 : l'influence de cette présentation sur l'intégration

	Effectif	Pourcentage
Influence	54	62.06%
Non Influence	31	35.63%
Sans réponse	02	02.30%
Total	87	100%

Le tableau statistique ci-dessus nous communique des résultats relatifs à l'influence de la présentation effectuée par l'entreprise sur l'intégration.

On constate à base de ce tableau, que le taux le plus élevé est de 62.06%, soit un pourcentage représentant les employés qui trouvent que cette présentation à une influence sur l'intégration des employés.

Ce taux obtenu été justifié par nos enquêtés tout en disant que cette influence est dans le fait de faciliter et de favoriser l'intégration dans la vie sociale en générale et dans la vie professionnelle en particulier.

Tableau N° 12 : les types de formation :

	Effectif	Pourcentage
Administratif	12	44.44%
Technique	15	55.55%
Total	27	100%

Le tableau statistique ci-dessus nous fournis des résultats illustrant les types de formation existant au sein de la société CEVITAL, et ce la bien sur selon nos enquêtés.

Pour ceux qui ont bénéficié d'une formation, on constate un taux de 55.55% qui représente les employés ayant bénéficié d'une formation d'ordre technique tels que formation en électricité industrielle, formation sur l'installation des équipements de sécurité, habilitation électrique...etc. on constate aussi un autre

taux de 44.44% des enquêtés qui ont bénéficié des formations d'ordre administratif telles que la formation sur la communication, management des ressources humaines, la gestion ...etc.

Tableau N° 13 : la durée de la période d'essai :

	Effectif	Pourcentage
-1 mois	06	6.90%
1 à 3 mois	39	44.83%
4 à 6 mois	34	39.08%
7 à 12 mois	05	5.74%
Plus de 12 mois	02	2.30
Sans réponse	01	1.15
Total	87	100%

Le tableau ci-dessus comporte des résultats relatifs à la durée de la période d'essai, on constate que dans cette entreprise, et selon nos enquêtés, que le plus grand membre en eu une période d'essai allant de un jusqu'à trois mois (1 à 3 moi), soit un taux de 44.83% qui le représente. Un autre taux aussi important qui est 39.08% qui est un taux représentant les employés qui ont effectué une période d'essai de quatre à six mois (04 à 06 mois).

Sachant que la période d'essai se diffère d'un cas à un autre, selon le poste à occuper et selon les qualifications requises. « La période d'essai est une clause du cadre légal pour évaluer si tu es l'adéquation d'un collaborateur à une poste. La période d'adaptation est le temps nécessaire pour qu'un nouveau collaborateur prenne complètement en chaque fonction. Dans la plupart des cas elle est de trois (3) mois pour l'encadrement et d'un mois pour les ouvriers et

employés. Cette durée est à vérifier dans la convention collective et les accords de branche *

Tableau N° 14 : la satisfaction au travail selon le déroulement du période d'essai :

	Effectif	Pourcentage
Satisfait (oui)	70	80.46%
Non satisfait (non)	16	18.39%
Sans réponse	01	1.15%
Total	87	100%

Le tableau ci-dessus nous communique des résultats relatifs à la satisfaction des employés enquêtés durant leur période d'essai.

On constate à base de ces résultats, un taux le plus élevé qui est de 80.46%, soit un taux représentant les employés enquêtés qui sont satisfaits durant leur période d'essai. Ce résultat obtenu été argumenté par nos enquêtés en disant que la première expérience dans le travail permet à l'employé d'être satisfait non seulement dans l'entreprise mais aussi il sera satisfait dans le fait d'avoir un travail.

« Un salarié a déclaré que c'était sa première expérience de travail »

(Questionnaire n°64, sexe masculin et occupé le poste de chef de ligne)

« Un autre salarié qui est une femme a dit qu'il y a un suivi par son responsable hiérarchique afin de répondre aux questions sur sa satisfaction et son bien être au travail ». (Questionnaire n°20 elle occupé le poste de chargée carrière).

* FALCO H. Maîtriser ses recrutements ; op cit, p.148, 149,150.

« Encor un autre nous a dit que c'est la période ou il a exposés ses compétences ». (Questionnaire n°02, sexe masculin et il occupe le poste de gestionnaire de ressources humaine-recrutement).

Tableau N° 15 : l'impact de ce tuteur sur l'intégration :

	Effectif	Pourcentage
Oui	54	62.07%
Non	26	29.88%
Sans réponse	07	08.04%
Total	87	100%

Le tableau ci-dessus nous donne des résultats sur l'impact de ce tuteur (formateur) sur l'intégration des employés.

On signale que le taux le plus important est de 62.07%, soit un taux représentant les employés qui disent que ce formateur est un élément ayant un impact positif sur leurs intégration, on lit aussi dans ce tableau un taux de 29.88% des enquêtés qui trouvent que l'impact de ce formateur est négatif sur leurs intégration, tout en disent que le tuteur doit en premier lieu avoir des connaissances de base sur la façon de faire former et sur quoi précisément il doit former.

Quant à ceux qui trouvent qu'il ya un impact positif, ils disent que ce tuteur leurs permettre non seulement la maîtrise de la tache mais aussi le perfectionnement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Tableau N° 16 : la désignation du tuteur :

	Effectif	Pourcentage
Selon la compétence	33	24.63%
Selon l'ancienneté	37	27.61%
Selon le diplôme	26	19.40%
Selon CV	13	9.70%
Sans réponse	25	18.66%
Total	134*	100%

Le tableau ci-dessus nous communique des résultats relatifs aux critères selon lesquels le tuteur se désigne.

On note que le taux le plus élevé est de 27.61%, soit un taux qui représente les employés qui trouvent que le tuteur dans cette entreprise se désigne selon son ancienneté, un autre taux important aussi qui est de 24.63%, qui représente les employés qui trouvent que le tuteur s'est désigné selon ses compétences.

On déduit alors que, selon nos enquêtés, les deux critères de sélection pour la désignation d'un tuteur sont importants, par ce que avoir seulement une compétence sans avoir une expérience s'avère insuffisante pour jouer un rôle d'un tuteur facilitant l'intégration des nouvelles recrues.

* On signale que le total obtenu dépasse la taille de notre échantillon, ce qui est relatif à la multiplication des réponses obtenues.

Tableau N° 17 : les moyens mis en place pour l'intégration :

	Effectif	Pourcentage
Moyen matériel	48	53.33%
Moyen moral	15	16.67%
Sans réponse	27	30%
Total	90*	100%

Le tableau ci-dessus nous communique des résultats illustrant les moyens mis en place par l'entreprise pour ses employés afin de faciliter leur intégration.

On constate un taux important qui est de 53.33%, soit un taux représentant les employés qui disent que cette entreprise a mis à leurs disposition des moyens matériels afin de leur faciliter l'intégration, ces moyens sont à savoir documentation, matériel du travail, moyen technique...etc.

On constate aussi un autre taux de 16.67% qui représente les employés qui disent que les moyens qui sont mis à leur disposition sont d'ordre moral tels que conseillère et responsabilité, tuteur et formateur... etc.

* On signale que le total obtenu dépasse la taille de notre échantillon, ce qui est relatif à la multiplication des réponses obtenues.

Tableau N° 18 : l'estimation de ces moyens :

	Effectif	Pourcentage
Suffisant (oui)	43	49.42%
Pas suffisant (non)	39	44.83
Sans réponse	05	05.75
Total	87	100%

Le tableau statistique ci-dessus comporte des résultats qui vont nous expliquer la mesure des moyens qui ont mis à la disposition des employés.

On constate dans ce tableau que le taux le plus élevé est de 49.42%, soit un taux représentant les employés qui trouvent que les moyens qui sont mis à leur disposition pour leur intégration sont suffisants.

On constate aussi un autre taux de 44.83% des enquêtés qui disent que les moyens qui sont mis à leurs disposition pour leur intégration ne sont pas suffisants, tout en disant que cette insuffisance tourne au tour par exemple du manque du transport ou d'hébergement, par ce que quand on habite loin on arrive pas à reproduire leurs force de travail. On peut ajouté a sa par rapport a ce que déclarent les employés ; l'insuffisance de l'internet, la documentation, salle d'étude.

Tableau N°19 : la corrélation entre le fait de se bénéficier d'une formation et le genre des enquêtés.

Bénéficiaire Sexe	Bénéficiaire (oui)		Pas bénéficiaire (non)		Total	
	fréquence	%	fréquence	%	fréquence	%
Homme	22	30.55%	50	69.44%	72	100%
Femme	05	33.33%	10	66.67%	15	100%
Total	27	31.03%	60	68.96%	87	100%

Dans le tableau ci-dessus, qui constitue un croisement entre le genre des enquêtés et le fait de se bénéficier d'une formation professionnelle.

On constate que le taux le plus importants est celui de 68.96%, soit un taux représentant les enquêtés qui ont répondu de la sorte qu'ils n'ont pas bénéficié d'une formation au sein de cette entreprise.

On constate aussi que parmi nos enquêtés hommes, le taux le plus important est de 69.44% soit un pourcentage représentant les enquêtés hommes qui trouvent que cette entreprise ne leurs a pas donné des possibilités d'être former, cette réponse a été justifié pendant les entretiens nous avons effectuer au début de notre recherche, ils disent que cette entreprise se donne à la formation dans le coté administratif et non pas dans le coté technique et industriel, sachant que le sexe masculin occupe d'avantage les taches d'ordre technique.

Tableau N°20: la relation entre la nécessité de la formation durant la période de l'intégration et son efficacité :

Efficacité Formation	Efficace		Pas efficace		Sans réponse		Total	
	fréquence	%	Fréquence	%	fréquence	%	fréquence	%
Nécessaire	40	97.56%	01	2.44%	00	0%	41	100%
Pas nécessaire	06	13.04%	35	76.09%	05	10.87%	46	100%
Total	46	52.87%	36	41.38%	05	5.75%	87	100%

Le tableau ci-dessus nous fournis des résultats obtenus par le croisement entre la formation la nécessité durant la période d'intégration des salariés et son efficacité de leur intégration.

On constate dans ce tableau un taux important qui est de 52.87%, soit un taux qui représente les employés enquêtés qui jugent que les formations qu'ils ont reçues dans leur période d'intégration étaient efficaces dans leur processus d'intégration.

On constate aussi un autre taux important qui est de 97.56% qui représente les employés enquêtés qui trouvent que les formations qu'ils ont effectuées et les orientations qu'ils ont reçues étaient efficaces durant leur période d'intégration. Leur argumentation à cette réponse été de la sorte que cette entreprise les formés d'une façon à s'adapter à la culture et aux valeurs de l'entreprise afin de les faire adhérer aux engagements et aux objectifs de cette dernier.

Tableau N°21 : la relation entre le genre des enquêtés et la désignation d'un tuteur :

Tuteur	Oui		Non		Sans réponse		Total	
	fréquence	%	fréquence	%	fréquence	%	fréquence	%
Homme	30	42.86%	39	55.71%	01	1.43%	70	100%
Femme	07	41.18%	10	58.82%	00	00%	17	100%
Total	37	42.53%	49	56.32%	01	1.15%	87	100%

Le tableau ci-dessus est tableau croisé entre la désignation d'un tuteur facilitant l'intégration et le genre de nos enquêtés.

On constate que la plus parts de nos enquêtés trouvent que cette entreprise désigne un tuteur pou faciliter l'intégration, ces enquêtés sont représentés par un taux de 56.32%

Parmi nos enquêtés, on constate aussi un taux de 58.82% des enquêtés femmes qui disent que le tuteur est toujours présent pour aider et faciliter l'intégration, tout en disant que le fait de travailler dans un atelier de production ou d'un atelier de mécanique loin d'être une administration cela donne plu de chance à l'existence d'un tuteur.

Quant au sexe masculin, on constate 55.71% des enquêtés masculin disent que cette entreprise désigne un tuteur dans chaque département voir même dans chaque service.

Tableau N°22 : le niveau d'instruction des enquêtés et l'influence des procédures d'accueil sur leurs intégrations :

Influence Niveaux	Oui		Non		Sans réponses		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Primaire	01	100%	00	00%	00	00%	1	100%
Secondaire	05	50%	05	50%	00	00%	10	100%
Moyen	06	54.54%	05	45.45%	00	00%	11	100%
Universitaire	42	64.61%	21	32.31%	02	3.08%	65	100%
Total	54	62.07%	31	35.63%	2	2.30%	87	100%

Le tableau ci-dessus constitue un croisement entre le niveau d'instruction de nos enquêtés et l'influence de ce que l'entreprise leur a présenté sur leur intégration.

On constate un taux important de 62.07%, soit un taux représentant les employés qui trouvent que ce que l'entreprise leur a eu un impact sur leurs intégration.

Parmi nos enquêtés on constate un taux aussi important qui est de 64.61% soit un taux représentant les enquêtés d'un niveau universitaire et qui disent que ce que l'entreprise leur a eu une influence positive sur leurs intégration, tout en disant que l'entreprise présente à l'employé la tâche à exécuter, son équipe de travail, son département, son supérieur direct et les objectifs à atteindre, cela va lui permettre de connaître et de s'adapter à la culture et aux valeurs de l'entreprise donc en toute évidence il va s'intégrer non seulement à son équipe de travail mais aussi à l'entreprise en sa totalité.

Tableau N°23 : la relation entre la catégorie socioprofessionnelle des enquêtés et l'information nécessaire durant la période de l'intégration :

Orientations C.S.P	Oui (nécessaire)		Non (pas nécessaire)		Total	
	F	%	F	%	F	%
A. d'exécution	07	50%	07	50%	14	100%
A. maîtrise	15	46.87%	17	53.12%	32	100%
C .moyenne	13	43.33%	17	56.67%	30	100%
C .Supérieur	06	54.54%	05	45.45%	11	100%
Total	41	47.13%	46	52.87%	87	100%

Le tableau précédent constitue un croisement entre la catégorie socioprofessionnelle de nos enquêtés et la formation nécessaire durant la période d'intégration.

On constate que le taux le plus élevé est de 52.87%, soit un taux représentant les employés enquêtés qui disent qu'ils n'ont pas reçu des informations nécessaires et orientations nécessaires durant leur période d'intégration.

On constate aussi un autre taux de 56.67% des enquêtés qui sont dans la catégorie moyenne disent aussi qu'ils n'ont pas reçu ni d'information ni d'orientation nécessaire durant leur période d'intégration.

Comme on trouve aussi un autre taux de 54.54%, soit un taux représentant les enquêtés qui sont dans la catégorie supérieure disent qu'ils ont reçu des formations et ils sont bien orientés durant la période de leur intégration.

On déduit à base de ce taux important qui est de 56.66% des enquêtes qu'ils disent que l'information il n'est pas eu nécessaire tout en disant que se sont des employés spécialisés et qui n'ont pas besoin d'information afin de s'adapter à leur travail.

Tableau N°24 : la relation entre la désignation d'un tuteur et son impact sur l'intégration des employés :

Impact	Positif		négatif		Sans réponse		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Tuteur								
Désigne (oui)	33	94.28%	02	5.71%	00	00%	35	100%
Pas désigne (non)	23	45.10%	21	41.18%	07	13.72%	51	100%
Sans réponse	00	00%	01	100%	00	00%	01	100%
Total	56	64.37%	24	27.59%	07	8.04%	87	100%

Le tableau ci-dessus constitue un croisement entre la désignation d'un tuteur et son impact sur l'employé durant sa période d'intégration.

De ce fait, on constate que la majorité de nos enquêtés disent que la désignation d'un tuteur est importante et que son impact est positif sur l'employé durant la période d'intégration, soit un taux de 64.37% qui le représente.

Parmi ceux qui disent que cette entreprise désigne un tuteur on trouve un taux de majorité 94.28% parmi eux qui confirment aussi que son impact est positif sur l'intégration de l'employé.

Même parmi ceux qui disent que cette entreprise ne désigne pas un tuteur disent que son apport est souvent positif sur l'intégration de l'employé avec un pourcentage de 45.10%

Cette réponse avancée est argumentée en disant que le tuteur permet non seulement à l'employé d'adhérer aux valeurs de l'entreprise mais aussi il lui offre des chances de connaître son équipe du travail, son rôle, ses devoirs...etc.

Tableau N°25 : la catégorie socioprofessionnelle des enquêtés et la désignation d'un tuteur

Tuteur C.S.P	Oui		Non		Sans réponse		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
A. d'exécution	05	33.33%	10	66.67%	00	00%	15	100%
A. maîtrise	16	48.48%	16	48.48%	01	03.03%	33	100%
C .moyen	12	41.38%	17	58.62%	00	00%	29	100%
C .supérieur	03	30%	07	70%	00	00%	10	100%
Total	36	41.38%	50	57.47%	01	1.15%	87	100%

Le tableau ci-dessus est un tableau croisé entre l'apport du tuteur à l'intégration des employés et la catégorie socioprofessionnelle de nos enquêtés.

On constate dans ce tableau un taux important qui est de 57.47% de nos enquêté qui disent que le tuteur ne facilite pas l'intégration des employés.

On constate parmi nos enquêtés un taux de 70%, soit un taux représentants les employés qui font partie dans la catégorie des cadres supérieur et disent aussi que le tuteur désigné par l'entreprise ne facilite pas l'intégration des employés, tout en disent que pour qu'un tuteur va pouvoir apporter un plus et faciliter l'intégration des employés il doit avant tout être non seulement un connaisseur dans le domaine mais aussi il doit être former sur la manière par laquelle il va transmettre les orientations nécessaires qui faciliteront l'intégration de l'employé.

Axe N° 3 : l'adéquation entre l'intégration et les facteurs ; condition de travail, exigence du poste, expériences et l'implication au travail

Tableau N° 26 : Répartition de la population d'étude selon les exigences de poste :

	Effectif	Pourcentage
Acquise	21	16.67%
Attitude	50	39.68%
Compétence	39	30.95%
Sans réponse	16	12.70%
Total	126*	100%

Le tableau ci-dessus comporte des résultats chiffrés concernant notre population d'enquête, on signale que notre échantillon se compose de 39.68% des enquêtés qu'il ya des exigences **D'attitude**, de poste concernant tels que Diplôme, expérience et intelligence...etc. et 30.95%, des enquêtes sur l'exigence de poste de **Compétence** tels que savoir-faire, formation et maîtrise de langue...etc. et en fin de chiffre plus faible dans cette catégorie est de 16.67%, des enquêtes sur la cause d'exigence de poste **Acquise** telles que responsabilité, présence et prévention...etc.

* On signale que le total obtenu dépasse la taille de notre échantillon, ce qui est relatif à la multiplication des réponses obtenues.

Tableau N° 27 : Répartition de la population d'étude selon le besoin d'une formation :

	Effectif	Pourcentage
Oui	71	81.61%
Non	15	17.24%
Sans réponse	01	01.15%
Total	87	100%

On constate que la majorité de notre échantillon ont besoin de la formation avec 81.61% et ce que n'ont pas bénéficié d'une formation sont avec 17.24% en fin autre chiffre de 01.15% de non réponse. Cela montre que l'entreprise CE VITAL de Bejaia suit une procédure de la formation d'une manière équitable sans exceptions pour tous les personnels même si qu'on trouve des salaries qui n'ont pas bénéficié de formation la. Cela est dû à la demande de formation que les responsables de formation la considère que le besoin de formation qui a été identifiée par le salarié en étant un moyen d'attendre un objectif qui lui est personnel.

Tableau N° 28: Répartition de la population d'étude selon la nature de formation :

	Effectif	Pourcentage
Général	19	21.84%
Spécialité	62	71.26%
Sans réponse	06	06.90%
Total	87	100%

Le tableau ci-dessus, nous fourni des résultats concernant les formations effectuées et qui sont importante dans la période d'intégration.

On constate que la majorité des enquêtes de notre échantillon ont bénéficie de la formation de **spécialité** avec le pourcentage de 71.26% et ce que

bénéficie de la formation **Général** avec des pourcentages 21.84% et ce dernière on remarque que le pourcentage plus faible est de 06.90% pour sans réponse.

D'après cette question, on est arrivée à déduire que le type de la formation d'avantage préfère par les employés de cette société dans la plus part de leurs relation est celui de la spécialité, ce qui signifie que cette entreprise se donne pour la minimisation de la formation général, aussi le spécialité a pris conscience de l'importance de la formalisation de l'information afin de pouvoir exercer convenablement et confortablement sa tâche.

Tableau N° 29 : Répartition de la population d'étude selon l'importance de la charge du travail:

	Effectif	Pourcentage
Forte	38	43.68%
Moyen	49	56.32%
Total	87	100%

Le tableau ci-dessus nous communique les différentes tranches de l'importance de la charge du travail de nos enquêtés, alors la population dominante est de charge **moyen**, qui représente 56.32% et situe dans le seconde tranchés qui est **forte** avec le pourcentage de 43.68%.

Tout en se basant sur les résultats statistiques de ce tableau ci-dessus, où le taux le plus élevé est de 56.32% que représentent la **moyen** dans cette société on peut déduire que cette dernière qui est **forte** de 43.68% se donne d'avantage pour la préservation de son personnel, tout en se focalisant sur la charge du travail et une bonne gestion de carrière de ce dernier.

Tableau N° 30 : Répartition de la population selon la participation à la prise de décisions dans le groupe :

	Effectif	Pourcentage
Oui	67	77.01%
Non	18	20.69%
Sans réponse	02	02.30%
Total	87	100%

D'après le tableau ci-dessus, on constate que notre échantillon est reparti de deux niveaux à la prise de décision dont ceux qui ont deux niveaux, mais première niveau que répondu par **oui** détiennent le plus grand nombre d'effectifs, avec 77.01%, chacun, suivit de ceux qui ont un niveau que répondu par **non** représentant soit 20.69% vient enfin la catégorie des **sans réponse** avec un pourcentage faible de 02.30%.

Tableau N° 31: Répartition de la population selon les relations avec les autres membres du groupe :

	Effectif	Pourcentage
Oui	87	100%
Non	00	00%
Total	87	100%

Le tableau statistique ci-dessus nous communique des résultats relatifs est de bonne relations avec le membre de groupe de travail présentation effectuée par l'entreprise sur CE VITAL BEJAIA.

On observe dans le tableau ci-dessus que sur un total de 100% de notre échantillon sont de bonne relation avec le membre de groupe de travail.

D'après les résultats dans le tableau, on constate que tout le monde ont de bonne relations avec le groupe de travail, et ça se comprend par le fait que CE

VITAL est une entreprise reconnue dans laquelle beaucoup d'établissement font appel, car CE VITAL est spécialisée dans le domaine des travaux de et de production de bien et de services.

Tableau N° 32 : Répartition de la population selon la satisfaction dans le travail :

	Effectif	Pourcentage
Oui	68	78.16%
Non	18	20.69%
Sans réponse	01	01.15%
Total	87	100%

Ce tableau statistique ci-dessus nous démontre le pourcentage d'existence des satisfactions dans le travail au sein de l'entreprise de CEVITAL et ce selon la population d'enquête. Le pourcentage le plus élevé est de 78.16% qui représente qui les employés qui ont répondu par l'existence de la satisfaction au travail au sein de cette société, et un autre taux qui est de 20.69% qui n'ont pas de satisfaction au sein de l'entreprise CE VITAL de Bejaia, en fin de dernier chiffre que représente 01.15% pour non réponse qui est très faible.

Tableau N° 33 : Répartition de la population selon l'implication d'employé dans son travail :

	Effectif	Pourcentage
Oui	80	91.95%
Non	06	06.90%
Sans réponse	01	01.15%
Total	87	100%

Le tableau statistique ci-dessus nous communique des résultats relatifs à l'implication d'employé dans son travail de la présentation effectuée par l'entreprise CE VITAL.

On constate à base de ce tableau, que la grande majorité avec un pourcentage de 91.95%, soit un pourcentage représente les employés qui sont considérés comme des personnes appliquées dans leurs travaux.

Ce taux obtenu été justifié par nos enquêtés tout en disent que ces employés qui représentent ce pourcentage ont accomplit leurs taches avec efficacité et participent à la recherche de solution, (Rentable dans sont travail, respect des autre, ponctualité, volontaire, motivation, assurance etc....)

Tableau N° 34 : Répartition de la population selon l'heure supplémentaire :

	Effectif	Pourcentage
Oui	41	47.13%
Non	46	52.87%
Total	87	100%

On remarque que 52.87% des employé de notre population d'étude on répondu par **non** et un taux de **47.13%** est des employé qui ont répondu par **oui** ceux qui ont fait des heures supplémentaires au sein de l'entreprise CE VITAL Bejaia.

Le taux le plus élevé qui correspond à 52.87%, soit le taux que représente les employés qui ont répondu par **non** parce que ils disent qu'il y est pas de salaire suffisant par rapport au paiement des heurs supplémentaires, ajoutant aussi que le travail se fait par un système d'équipe (3x8), et d'autre part les employés qui ont répondu par **oui** disent que cela est nécessaire, lors de situations exigeantes (accélérer la production) et pour gagner plus d'argent.

A notre avis les heurs supplémentaires ne jouent pas un rôle majeur dans la détermination d'intégration des salaires dans la CE VITAL Bejaia, bien que cette dernière applique un travail d'équipe (3x8). chose qui réduite l'implication des heures supplémentaires au sein de cette entreprise.

Tableau N° 35 : Répartition de la population selon l'importance du travail dans la vie de l'employé :

	Effectif	Pourcentage
Très important	38	43.68%
Important	41	47.13%
Moyennement important	07	08.04%
Pas de tout important	01	01.15%
Total	87	100%

D'après ce tableau, on arrivé à l'obtention de quelques pourcentage qui sont relatifs à la façon de l'intégration du travail dans la vie des employés. Cependant, le pourcentage le plus grand est de 47.13%, soit un taux relatif au choix de la réponse comme étant que le travail dans la vie des employé est **important**, une autre partie de travailleurs avec un pourcentage de 43.68% relatif a ceux qui ont choisis de répondre par **très important**, en revanche une autre catégorie de salaries qui repend par **moyennement important** et qui représente un pourcentage de 08.04%.

D'après ce tableau on remarque que le travail a de l'importance dans la vie des salariées de la CE VITAL de Bejaia avec un pourcentage de 98.85% par rapport a une minorité qui répond par **pas de tout important** est de 1.15%.

Le travail est indispensable à l'homme. Il lui permet de survivre et d'assurer son confort.

L'homme ne peut pas subsister sans travailler. Le résultat de son travail a une valeur reconnue par ses semblables.*

* www.opc-connaissance.com à Mieux vivre le travail est essentiel a l'homme.21.05.2015.p.35..

Le travail reste une voie essentielle pour l'expression de la personne, la réalisation de ses capacités, sa sécurité matérielle. ce qui explique, sans doute, l'importance qu'il a aux yeux d'un grand nombre de personnes *

Le travail est l'art pratique du bonheur ; il se compose des intérêts les plus c de la vie, ceux de la famille, de la cité, de la patrie.†

Tableau N° 36 : Répartition de la population selon l'expérience professionnelle avant d'être embouché à ce vital.

	Effectif	Pourcentage
Oui	53	60.92%
Non	34	39.08%
Total	87	100%

Ce tableau chiffré ci-dessus nous communique les résultats suivants, soit un premier taux qui est de 60.92% qui représente les employés qui ont répondu par **oui** que se n'est pas la première expérience professionnelle d'être embouche à CE VITAL ce que les a permet d'assurer une confiance mutuelle au travail, un autre taux de 39.08% qui est dédié aux employés qui ont répondu par **non** ceux qui ont pas l'expérience professionnelle avant d'être embouché à **CE VATAL**.

* <http://www.millenaire3.com/contenus/textes/valeurstravail.pdf>. les les valeurs du travail, 21.05.2015. p.64.

† Alain Cotta. L'homme au travail, édition fayard, paris, 1987, p.96.

Tableau N°37 : la relation entre la charge du travail et le degré d'intégration des enquêtés.

Degré La Charge	Très bien		Bien		Tout juste		Pas de tout		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Faible	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%
Moyenne	19	38.77%	23	46.94%	06	12.24%	01	02.04%	49	100%
Forte	16	42.10%	18	47.37%	04	10.53%	00	00%	38	100%
Total	35	40.23%	41	47.13%	10	11.49%	01	1.15%	87	100%

Ce tableau statistique nous fournit des résultats issus d'un croisement entre le degré d'intégration des employés et la charge du travail.

On constate que la plus part de nos enquêtés se sentent bien intégrés à l'entreprise, soit un taux de 47.13% qui les représente.

Parmi ces enquêtés on déduit que ceux qui disent que la charge de leur travail est forte se sentent qu'ils ont pu intégrer à l'entreprise, soit un taux de 47.37% qui les représente.

On constate aussi un autre taux de 46.94% qui représente les employés enquêtés ayant une charge moyenne dans leur travail et qui se sentent bien intégrés à l'entreprise.

On peut donc déduire, à base de ce tableau que le fait de ne pas avoir une charge dans l'exercice de sa tâche permet à l'employé de s'intégrer facilement à l'entreprise, cette réponse est argumentée par nos enquêtés en disant que la charge du travail laisse l'employé se concentrer seulement sur sa tâche donc il va perdre les chances de connaître son entreprise ce qu'il va se répercuter négativement sur son intégration.

Tableau N°38 : la relation entre les bonnes relations avec la hiérarchie et le degré d'intégration des enquêtés.

Degré Relations	Très bien		Bien		Tout juste		Pas de tout		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Oui	35	40.23%	41	47.13%	10	11.49%	01	1.15%	87	100%
Non	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%
Total	35	40.23%	41	47.13	10	11.49%	01	1.15%	87	100%

Le tableau ci-dessus constitue un croisement entre le degré d'intégration de l'employé et la possession des bonnes relations avec la hiérarchie

On constate dans ce tableau un taux important qui est de 47.13%, soit un taux représentant les employés enquêtés qui se sentent bien intégrés à l'entreprise

On constate aussi un autre taux important qui est de 47.13%, soit un taux représentant les employés qui disent qu'ils ont des bonnes relations avec la hiérarchie et qui trouvent qu'ils sont bien intégrés à l'entreprise

On peut donc déduire grâce à ces résultats que la fait d'avoir e bonnes relations avec la hiérarchie permet à 'employé de s'intégrer facilement à l'entreprise, cette réponse peut s'expliquer par la fait que si un employé s'ente bien avec son supérieur ce la va lui permettre d'être motivé et satisfait, ce qui va donc lui permettre d'intégrer l'entreprise tout en s'adaptant à sa culture et à ses valeurs.

Tableau N°39 : la relation entre la pression au travail et les difficultés d'exercer la tâche :

Difficultés	oui		Non		Sans réponse		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Oui	23	46%	26	52%	01	02%	50	100%
Non	07	19.44%	27	75%	02	05.55%	36	100%
Sans réponse	00	00%	01	100%	00	00%	01	100%
Total	30	34.48%	54	62.07%	03	3.45%	87	100%

On constate dans ce tableau un taux de 62.07%, soit un taux représentant les employés enquêtés qui disent qu'ils n'ont pas de difficultés dans l'exercice de leurs tâches.

Pour ceux qui disent qu'ils n'ont pas une pression lors de l'exercice de leur tâche, on constate parmi eux un taux de 75% des enquêtés qui disent aussi qu'ils n'ont pas de difficultés dans l'exercice de leur tâche.

Pour ceux qui disent qu'ils ont une pression lors de la réalisation de leurs travail, on constate parmi eux un taux de 52% des enquêtés qui disent qu'ils n'ont pas des difficultés dans la réalisation de leur travail.

On peut donc déduire, à base de ces résultats que le fait d'avoir une pression lors de l'exercice de sa tâche permet à l'employé de rencontre plus de difficulté dans l'exercice de ses tâches, les justificatifs avancés sont de la sorte que si l'employé subit une pression lors de la réalisation de sa tâche cela va se répercuter négativement sur l'employé tout on le met dans des situations difficiles lors de la réalisation de sa tâche.

Tableau N°40 : la relation entre la rencontre des difficultés dans le travail et le degré d'intégration des enquêtés.

Degré difficultés	Très bien		Bien		Tout juste		Pas de tout		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Oui	08	25.80%	15	48.39%	07	22.58%	01	03.22%	31	100%
Non	25	47.17%	25	47.17%	03	5.66%	00	00%	53	100%
Sans réponse	02	66.67%	01	33.33%	00	00%	00	00%	03	100%
Total	35	40.23%	41	47.13%	10	11.49%	01	1.15%	87	100%

Le tableau ci-dessus nous communique des résultats relatifs à un croisement entre le degré d'intégration des employés enquêtés et la rencontre des difficultés lors de l'exercice de la tâche.

On constate dans ce tableau un le taux le plus important est de 47.13%, soit un taux représentant les employés enquêtés qui disent qu'ils se sentent bien intégrer à l'entreprise.

On constate parmi ceux qui n'ont pas des difficultés dans la réalisation de leur tâche, un taux de 47.17%, soit un taux représentant les employés enquêtés qui disent qu'ils se sentent très bien et bien intégré à l'entreprise

Un autre taux de 48.39%, soit un taux représentant les employés enquêté qui disent qu'il on des difficultés dans la réalisation de leur tâche trouvent qu'ils se sont bien intégré à l'entreprise.

Cette réponse a été argumenté par nos enquêtés de la sorte que si un employé a des difficultés dans l'exercice de ses fonctions mais cela ne touche pas à son intégration, mais le mieux c'est de faciliter et de mettre à la disposition de l'employé tout les moyen nécessaires pour la réalisation de sa tâche afin de lui facilité d'avantage l'intégration et de s'assurer de sa parfaite réalisation et de son réel aboutissement.

Tableau N°41 : la relation entre le niveau d'instruction des enquêtés et les bonnes relations avec la hiérarchie :

Les relations Niveaux	Oui		Non		Sans réponse		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Première	01	100%	00	00%	00	00%	01	100%
Secondaire	07	77.78%	02	22.22%	00	00%	09	100%
Moyen	11	91.67%	00	00%	01	08.33%	12	100%
Universitaire	60	92.31%	04	06.15%	01	01.54%	65	100%
Total	79	90.80%	06	06.90%	02	2.30%	87	100%

On constate que la grande majorité de nos enquêtés ont de bonnes relations avec la hiérarchie, soit un taux de 90.80% qui les représente.

Parmi ceux ayant un niveau universitaire, on constate un taux de 92.31% des enquêtés ont aussi de bonnes relations avec la hiérarchie.

On constate aussi un taux de 91.67% des enquêtés ayant un niveau moyen ont aussi de bonnes relations avec la hiérarchie.

On peut déduire grâce à ces résultats que la plus parts des employés enquêtés ayant un niveau universitaire a cause du fait que d'avoir de bonnes relation avec la hiérarchie permet à l'employé de se sentir valorisé et considérer non pas comme une machine de production mais plutôt comme un facteur ayant de compétence et des connaissances nécessaires à la production et à l'adaptation aux diverses fluctuations de l'environnement.

La vérification des hypothèses ;

Cette phase qui est l'avant dernière se caractérise par l'interprétation des résultats de notre recherche scientifique, elle est très essentielle et importante, chaque recherche à sa fin et ses objectifs à réaliser, la phase de confirmation ou d'infirmer de ces hypothèses,

Hypothèses 1 : « les bonnes procédures d'accueil permettent de faciliter l'intégration des salariés »

D'après l'étude du terrain menée au sein de l'entreprise CEVITAL Bejaia et selon les résultats obtenus, il s'avère que notre première hypothèse est confirmée, cette confirmation va être justifiée de la façon suivante ;

D'après les résultats des tableaux, on constate que la majorité de nos enquêtes quelques soient leurs niveaux d'instructions disent que le fait que l'entreprise leurs a présenté le poste de travail, le département d'affectation, l'équipe du travail, cela leurs a permis une intégration facile et efficace, soit un taux de 62.07% que représentent les enquêtés qui confirment cette réponse.

On constate aussi lors d'un croisement entre la désignation d'un tuteur qui va assurer aux employés des orientations et la facilitation de l'intégration des employés, on est arrivé à constater que le taux le plus important est de 64.61%, soit un taux représentant les employés qui disent que cette entreprise désigne un tuteur qui va se charger de l'orientations et de la formations des employés est un élément positif pour l'intégration des de ces derniers, parce que le fait d'être bien former bien orienté cela va permettre à l'employé d'adhérer à son équipe du travail en particulier et à l'entreprise en général.

Hypothèses 2 : « L'intégration des salariés dépend de l'adéquation entre les condition du travail et l'exigence du poste.»

D'après l'étude du terrain menée au sein de l'entreprise CEVITAL bejaia et selon les résultats obtenus, il s'avère que notre deuxième hypothèse est infirmée, cette infirmation va être justifiée de la façon suivante ;

A base des résultat obtenus grâce aux réponses du deuxième axe de notre questionnaire, et lors du croisement entre la charge du travail et son impact sur le degré d'intégration des employés, on a constaté un taux important qui est de

47.37%, soit un taux représentant les employés qui disent que même s'ils ont une forte charge dans leur travail mais cela n'a aucun impact sur leur degré d'intégration, d'ailleurs il se sentent bien intégrés, même pour ceux qui disent qu'ils ont une charge moyenne dans leur travail, ils confirment aussi qu'ils sont bien intégrés, soit un taux de 46.94% .

On déduit aussi un autre taux important lors d'un croisement entre la possession des bonnes relation avec la hiérarchie et le degré d'intégration des employés, ce taux est de 47.13%, soit un taux représentant les employés qui disent qu'ils ont des bonnes relations avec la hiérarchie et ils se sentent bien intégrés, donc on peut dire qu'avoir de bonnes relation avec leurs supérieurs aident pour l'intégration des employés, mais ces relations ne suffisent pas à ces employés pour qu'ils puissent s'intégrer d'une manière parfaite.

On constate aussi lors d'un croisement entre la rencontre des difficultés lors de la réalisation de la tâche et le degré d'intégration des employés, un taux qui est de 47.17%, soit un taux représentant les employés qui disent qu'ils n'ont pas rencontré des difficultés lors de la réalisation de leurs tâche et ils sont bien intégrés et non pas très bien intégrés, dans un même croisement on a constaté un autre taux qui est de 48.39%, soit un taux représentant les employés qui disent qu'ils ont des difficultés dans l'exercices de leurs tâche et ils sont bien intégrés.

On peut dire alors que l'intégration des employés dans une entreprise ne dépend pas des bonnes relations avec la hiérarchie.

On est amené finalement à pouvoir dire que l'intégration des employés ne dépend pas et n'est pas encore en relation avec les conditions du travail, ni avec les exigences du poste. Mais elle dépend d'avantage des quelques autre paramètres lesquels les recherches suivantes vont tenter d'expliquer et d'illustrer d'avantage.

Pour notre hypothèse générale, on a trouvé que les facteurs d'intégration liés à l'entreprise sont plus influents et important dans l'intégration des salariés que les facteurs liés aux salariés qui n'ont pas d'influence.

Résumé du chapitre :

Durant ce chapitre nous avons analysé les différents résultats des caractéristiques de notre population d'enquête ainsi que la vérification des différentes hypothèses comme le veut tout travail scientifique.

Conclusion générale

Conclusion générale

L'intégration des salariés au travail est un souci courant et important dans les entreprises modernes. Ceci du fait de l'importance accordé au facteur humain dans le travail.

Nous tenons à préciser l'objectif de notre recherche qui n'est autre que scientifique à travers lequel nous avons voulu en savoir sur le processus de l'intégration au sein des entreprises (cas pratique la CEVITAL de Bejaia), qu'elle n'est pas à l'abris de ces stratégies d'intégration et plus précisément la procédure adoptée par cette dernière afin d'intégrer ses salariés. A cette effet notre enquête au sein de CEVITAL vise à montrer et décrire ce processus d'intégration des salarier.

Nous parlons de l'entreprise CEVITAL, nous pouvons dire que, grâce aux enquêtes de terrain effectuées soit l'entretien exploratoire ou le questionnaire de recherche, nous sommes arrivés à pouvoir dire que cette société d'une haute envergure se donne d'avantage à l'intégration de ses employés, parce que l'intégration d'un salarié à son entreprise va permettre non seulement l'aboutissement à une satisfaction au travail mais aussi elle va permettre à l'entreprise d'atteindre de ses objectifs préalablement prévus, ainsi qu'elle lui permet aussi de garder sa pérennité dans le marché et dans les divers environnements qui sont en régulières fluctuations.

Pour ce qui est de nos hypothèses, nous sommes amenés à dire que l'intégration des salariés dans une entreprise telle que le cas de la société CEVITAL, s'effectue par les bonnes procédures d'accueils, qui sont à titre d'exemple la présentation de l'entreprise, de sa culture, de ses valeurs, de ses objectifs même si à court terme, du rôle exacte de l'employé de ses objectifs de ses devoirs et des ses droits.

Mais tout au long de cette recherche nous avons constaté que cette intégration des employés ne dépend pas de quelques paramètres tels que les

Conclusion générale

conditions du travail, les exigences du poste, seulement. Cependant, ces facteurs ont un impact apparent et relatif à la motivation des employés et à leurs satisfactions au travail, parce que le fait d'avoir des bonnes conditions permet beaucoup plus à l'employé d'être satisfait. Malgré ça, mais l'intégration reste quand même une fonction à laquelle l'entreprise doit se donner d'avantage parce que c'est grâce à l'intégration que cette dernière va pouvoir aboutir à ses objectifs économique et sociaux.

Tant que cette intégration ne dépend pas de ces éléments, alors il s'avère que c'est important de se pencher vers d'autres études et d'autres recherches qui vont inciter et aider à, non seulement, la découverte des autres paramètres ayant un impact sur l'intégration, mais aussi, à les comprendre d'une manière à apporter des éclaircissements à l'entreprise afin qu'elle pourra faciliter l'intégration et l'adaptation de ses employés pour pouvoir construire un corps professionnel unifié.

De ce fait on se pose les questions suivantes afin de permettre aux nouvelles recherches dans ce domaine d'explorer ces autres paramètres :

L'intégration d'un employé dépend-t-elle de son milieu social ?

A base des quels critères l'entreprise peut-elle mesurer l'intégration de ses employés ?

La liste bibliographique

La liste bibliographique

-Ouvrage :

- CHAMINADE B, ressources humaine (compétences dans une démarche qualité) édition Afnor, paris, 2005.
- Christian H, guide de management intègre, édition afnor, paris, 2004.
- Christian H. guide du management intègre, édition afnor, paris.2004
- CITEAU J.P, gestion des ressources humaines (principes généraux encas pratique) 4édition, paris, 2002.
- Collectif EPBI, guide de pratique pour la gestion des ressors humaines, édition, pages bleues, Alger, 2009.
- DARBELET M. et autres, L'essentiel sur le management, 5^e édition, Alger, 2007.
- Dictionnaire encyclopédique des sce.de l`information et de la communication. Édition ellipses/marketing.s.a, paria, 1997.
- FALCO H, maîtriser ses recrutements (7etapes pour faire le bon choix) 4édition, dunod, paris, 2011.
- Gravel ; robert j, Guide méthodologique de recherche, Québec, presses de l`université du Québec, 1978.
- HERVE B.l`intégration de la vae dans les pratique de gestion des ressources humaines, (principes d`initiative et esprits d`entreprise) édition région centre Paris, 2007.
- Lac aze D.L`intégration des nouveaux collaborateurs ;(enjeux et outils pour le développement de l`entreprise), Dunod, paris, 2010.
- Lexique de sociologie, 3édition, Dalloz, 2010.
- Loi CADIN et ALL, gestion des ressources humines, 3 édition, Denot, paris, 2007.
- Makhlouf f. initiation de gestion de ressources humaines, édition pages bleues, Alger.2012.
- Maurice ANGERS ? « Initiation pratique à la méthodologie des science humaine », Edition, casbah, Alger, 1997.
- Peretti Jean-Marie<<ressources humaines>>DUNOD, paris, 2006.
- Raymond QUIVY et Luc van CAMPENHOUDT. « Manuel de recherche en science sociales », 2édition, Dunod, paris, 1995.
- SEKIOU L. gestion des ressources humaines, 2édition, de bock, paris.2007.

- Siham A. Le guide de pratique de ressources humaines, (de l'intégration des nouveau embauche a la sécurité sociale), ucanss, pays de Loire, 2003.

Documents électroniques :

- MICROSOFT Encart 2009. Microsoft cor proration tous droits réservés.
- Fichier PDF, Guide de Gestion des Ressources Humaines, éd Techno-Compétences, Paris, 2005
- Fichier PDF processus et outils d'intégration, édition cci Lyon, paris, 2006.
- <http://www.statistiques-mondiales.com/algerie.htm> 9/10/2014
- www.insee.fr 14/10/2014

Document :

Document interne de l'entreprise CEVITAL.

LES ANNEXES

ANNEXE N°1 : Questionnaire

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Questionnaire de recherche sur le

Thème

Les facteurs d'intégration des salariés au sein
de l'entreprise CEVITAL Bejaia

En vue de l'obtention de diplôme de Master en sociologie

Option : Sociologie du Travail et de Ressources Humaines

Dans le cadre de la présentation de notre mémoire de fin de cycle en sociologie option : sociologie de travail des ressources humaines, on a besoin de votre collaboration et de votre aide pour accomplir cette recherche qu'est intitulé « l'intégration des salariés au sein de l'entreprise »

On vous tient reconnaissance de bien vouloir consacrer quelque minute de votre temps pour répondre à ce questionnaire. On vous garantit l'anonymat pour un objectif scientifique.

On vous remercie à l'avance de votre contribution à cette étude.

Réalisé par :

DJALO Bubacar

AMARA Daoud

Encadre par :

Mme HOCINI Fatima

Axe n1 : Données personnelles

Mettre une croix dans la case correspondante :

1. Sexe : masculin féminin
2. Age [20-25] [26-30] [31-35] [36-40]
[41-45] [46-50] [51-55] [56-60]
3. Niveau d'instruction : Primaire Secondaire
Moyen Universitaire
4. Situation matrimoniale : Célibataire Marie(e)
Divorcé Veuf(Ve)
5. Catégorie socioprofessionnelle : Agent d'exécution Agent de maîtrise
Cadre moyen Cadre supérieur

6. Vous êtes dans quelle direction :

.....

7. le poste occupé actuellement ?

.....

8. Années d'ancienneté : [1-5] ans [6-10] ans [11-15] ans
[16-20] ans [21-25] ans [26-30] ans

9. Date de recrutement au sein de la Cevital :

Axe n2 : procédures d'accueil et intégration

1. Durant votre accueil on vous a présentée :

- L'entreprise Mission de poste
Département d'affectation équipe de travail
Tout cela néant

2. Est ce que ca a eu une influence sur votre intégration :

- Oui non

Comment ?.....
.....

3. Avez-vous bénéficié d'une formation durant la période d'essai ?

- Oui non

4. Quel type de formation ?

.....

5. Est ce que vous aviez les formations et orientations nécessaire sur la période de l'intégration ?

Oui non

6. Est-ce qu'ils étaient efficaces par rapport à l'intégration ?

Oui non

Si non, pourquoi ?

.....

7. Quelle a été la durée de votre période d'essai ?

0-1 mois 1-3 mois 4-6 mois

7-12 mois plus de 12 mois

8. est ce que vous êtes satisfait du déroulement de cette période d'essai ?

Oui non

Pourquoi ?.....

.....

9. Est-ce que l'entreprise désigne un tuteur pour vous faciliter l'intégration ?

Oui non

Si Non, pour quoi ?

10. était-il un élément positif de votre intégration ?

Oui non

11. Comment se désigne se tuteur ?

Selon la compétence Selon l'ancienneté Selon le diplôme

Selon le CV Tout cela Néant

12. Quels sont les outils et moyens que l'entreprise a mis à votre disposition pour votre intégration ?

A.....

B.....

C.....

13. Est ce que ces outils et moyens sont suffisant ?

Oui non

Si NON, qu'est ce qu'il manque ?

.....

Axe n3 :l'adéquation entre l'intégration et les facteurs ; condition de travail, exigence du poste, expériences et l'implication au travail :

1. Est-ce que vous sentez intégrer ?

- très bien bien tout juste intégrer
-pas du tout intégré

2. Quelles sont les exigences de votre poste ?

A)..... ;B)..... ;C).....

3. Est-ce que vous sentez le besoin d'une formation supplémentaire ?

Oui non

Si oui, de quel ordre.....

4. Vous opter pour une formation d'offre :

-Général de spécialité

5. Vous avez rencontré des difficultés dans l'exercice de votre tâche ?

Oui non

Si oui, citez-les

6. Comment est la charge du travail ?

-faible -moyenne -forte

7. Sentez-vous une pression durant votre travail ?

Oui non

8. Avez-vous de bonnes relations avec les membres de votre groupe de travail ?

Oui non

9. Est-ce que les membres de votre groupe vous permette de participer a la prise de décision ?

Oui non

10. Avez-vous eu des difficultés d'intégration dans votre groupe de travail ?

Oui non

Pourquoi ?.....

11. Avez-vous une bonne relation avec votre hiérarchie?

Oui non

12. Est-ce que vous trouver de la satisfaction dans votre travail ?

Oui non

13. Considérez-vous comme une personne appliquée dans son travail ?

Oui non

Comment.....

14. Faites-vous des heures supplémentaires ? Oui non

Pour quoi ?
.....

15. Dans votre vie est ce que votre travail est :

Très important

Important

Moyennement important

Pas de tout important

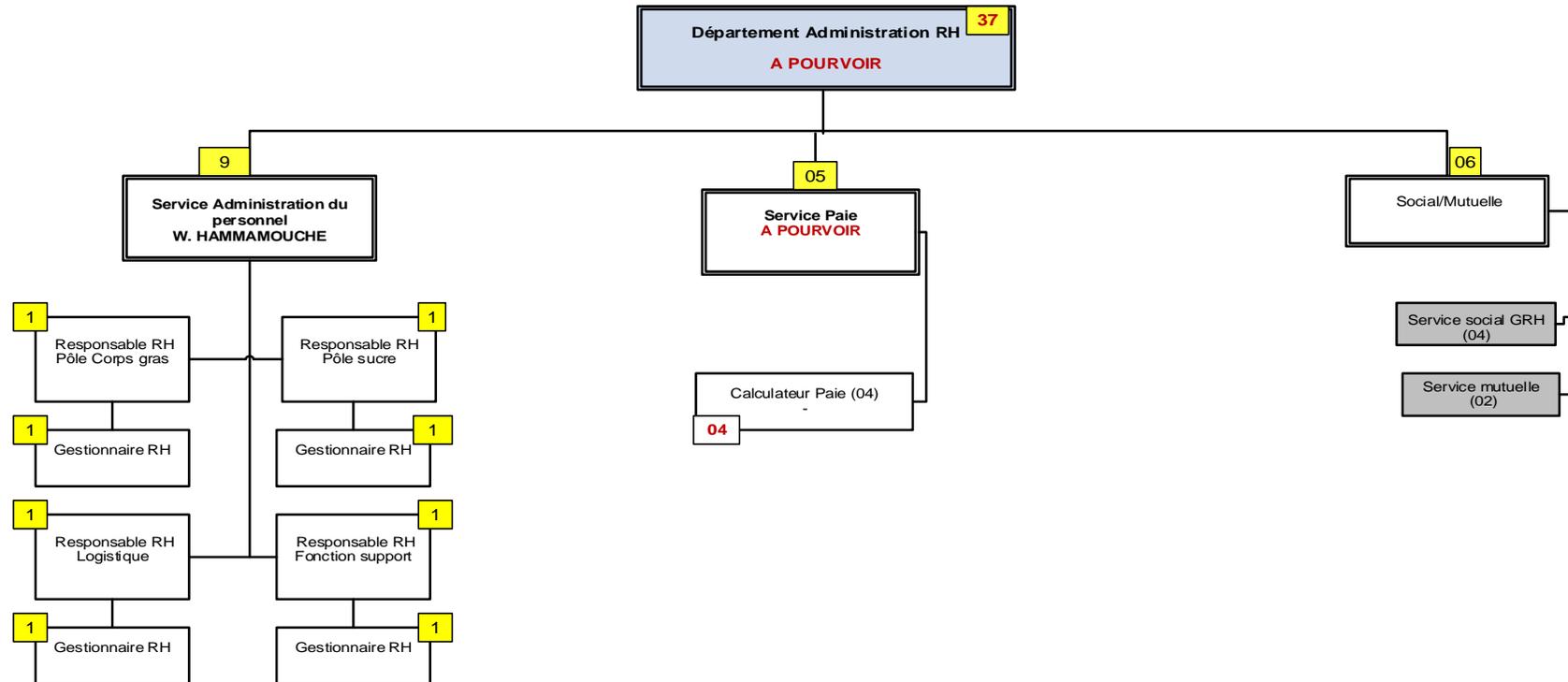
16. Est-ce que vous avez une expérience professionnelle antérieure (avant) de votre travail au CEVITAL ?

Oui Non

17. avez-vous quelque chose à ajouté ?
.....
.....
.....

Annexe n° 02 : Organigramme Du département RH de CEVITAL

	ORGANIGRAMME	N°Réf	F-RH-006
		Date de Révision	31 MARS 2013
		Version	04



Date:	Création <input type="checkbox"/>	Revision <input type="checkbox"/>	Préparé par:	Contrôlé par:	Contrôlé par:	Validé par:	N° de Révision
Nöm et Prénom							
Fonction							
Visa							

Annexe n° 03 : Organigramme de la micro structure Cevital Agro industrie

