

Université Abderrahmane Mira De Bejaia
Faculté Des Sciences Humaines Et Sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme : Master en Sociologie

Option : organisation du travail. Gestion des ressources humaines

Thème

*L'impact Du Contrat De Travail A Durée Déterminée Sur
L'intégration Socioprofessionnelle Des Salaries.*

Cas Pratique : L'entreprise Sonatrach DRGB

Présenté par M^{elle} : Dali Lynda

Encadré par M^r : Mati Ali

Année universitaire 2012 /2013.

Remerciements

*Nous tenons à la fin de ce travail à remercier **ALLAH** le tout puissant de nous avoir guidé vers le droit chemin, de nous avoir aidés tout au long de nos années d'étude.*

Nous tenons à remercier respectivement tous ceux qui nous ont aidés, soutenues, et encouragés pour la réalisation de ce modeste travail.

*Nous tenons à remercier en premier et témoigner notre profonde gratitude à **Mr .MATI**, enseignant à l'université de Bejaia pour sa direction, ses orientations et sa compréhension qui ont été d'une grande importance à la réalisation de ce mémoire.*

*Nous aimerions aussi remercier **M^{elle} CHERGUI**, cadre à la DRGB, d'avoir accepté de nous encadrer et orienté dans l'entreprise et nous remerciant aussi tout les travailleurs de l'assistance sûreté interne de la DRGB insérés CDD. Et plus précisément **Mr. BAHLOUL**.*

Qui ont eu la sympathie de nous accueillir et de répandre à nos questions.

*A **Mr. DALI FAHEM**, pour son soutien, son aide, ses conseils et ses orientations pour la réalisation de ce mémoire.*

*Sincères remerciements à **Mr. DALI TAHAR**.*

Nos remerciements vont aussi aux membres de jury ayant accepté de leur part l'évaluation de ce travail.

Dédicace

*Je dédie ce modeste travail à mon cher **papa** et ma chère **maman**, mes deux chères sœurs, **wafia** et **Lydia** et à mon très cher frère **fahem**.*

A tous mes proches et à tous mes amies.

Liste Des Abréviations :

CDD	Contrat à durée déterminée.
CDI	Contrat à durée indéterminée.
RH	Ressources humaines.
DRGB	Direction régionale de Bejaia.

La liste des tableaux :

Le Numéro du tableau	le Titre du tableau	La page
01	la répartition de l'échantillon selon les tranches d'âges.	52
02	la répartition de l'échantillon selon la fonction ou le poste occupée.	53
03	la répartition de l'échantillon selon la durée d'insertions avec le contrat à durée déterminée.	54
04	la répartition de l'échantillon selon la durée conclue dans le contrat à durée déterminée.	55
05	la répartition de l'échantillon selon le renouvellement du contrat.	56
06	la répartition de l'échantillon selon la rencontre de difficulté dans le renouvellement du contrat.	56
07	le rapport entre l'âge et la représentativité de l'entreprise pour ces salariés inséré CDD.	57
08	le rapport entre le poste occupé et le sentiment d'intégration.	58
09	le rapport entre l'âge et le désir d'être permanent.	59
10	la répartition de l'échantillon selon leurs mérites d'être nommé.	60
11	la répartition de l'échantillon selon le dérangement de la période d'essai qui revient à chaque renouvellement du contrat.	61
12	la relation entre le poste occupé et l'attitude des CDD dans la période du rapprochement d'expiration du contrat.	62
13	la répartition de l'échantillon selon leurs accès de faire des retards dans le travail.	63
14	le rapport entre l'âge et la possibilité d'avoir des relations d'amitié avec leurs collègues permanent.	64
15	la relation entre la durée d'insertion en CDD et l'acquisition des compétences et de l'expérience.	65

16	la répartition de l'échantillon selon le partage des mêmes droits et obligations avec les permanents.	66
17	le rapport entre la durée d'insertion en CDD et le sentiment d'appartenance à l'entreprise.	67
18	le rapport entre le poste occupée et la crainte de non renouvellement du contrat.	68
19	la répartition de l'échantillon selon leur crainte de commettre des fautes dans le travail.	69
20	le rapport entre la fonction et le sentiment d'être motivé.	69
21	la relation entre la durée d'insertion et l'attitude des CDD une fois nommé.	70
22	la répartition de l'échantillon selon leurs attitudes une fois quitté l'entreprise.	71
23	la relation entre le degré d'intégration et la représentativité de l'entreprise par rapport aux CDD.	72
24	la relation entre l'acquisition des compétences et l'attitude des CDD une fois quitté l'entreprise.	73

Liste Des Annexes :

N°	Le titre
Annexe n° 01	Le questionnaire.
Annexe n° 02	L'organigramme de la RTC région transport centre.
Annexe n° 03	L'organigramme de l'assistance de la sûreté interne.
Annexe n° 04	Exemplaire du contrat à durée déterminée de la DRGB SONATRACH.

Sommaire

Sommaire

Introduction Générale.....	I
----------------------------	---

Cadre théorique

Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

Préambule.....	13
1-Les Raisons Et Objectifs Du Choix Du Sujet	13
2-La Problématique	14
3- Les Hypothèses	17
4-Définitions des concepts clés	18
5-Les Etudes Antérieures	22
6- Méthodes Et Techniques Utilisés	24
7-Obstacles Et Difficultés Rencontrées	29
Résumé Du Chapitre	29

Partie théorique

Chapitre II : le contrat à durée déterminée et l'intégration.

Préambule.....	32
1-1-les caractéristiques d'un contrat du travail	32
1-2-les conditions de validité d'un contrat du travail	33
1-3-les deux types les plus utilisée des contrats du travail	33
2-Le contrat à durée déterminée.....	34
2-1-les conditions de recours au contrat à durée déterminée	34
2-2-la durée des contrats	34
2-3-la conclusion du contrat	35
2-4-la rupture du contrat	36
2-5-le renouvellement des contrats à durée déterminée	36
2-6-le contrat à durée déterminée à objet défini	37

2-7-les avantages du contrat à durée déterminée pour l'entreprise	37
2-8-les risques des contrats à durée déterminée	37
3-L'intégration	38
3-1-L'accueil.....	39
3-2-L'intégration socioprofessionnelle.....	39
3-3-L'accompagnement.....	40
Résumé Du Chapitre.....	40

Partie pratique

Chapitre III : présentation du terrain, analyse et interprétation des résultats

Préambule	43
Introduction.....	43
1-L'historique de la Sonatrach	43
1-1-Naissance de Sonatrach.....	44
1-2-Classement de la Sonatrach.....	47
1-3-Promulgation de la loi 07 /05 relative aux hydrocarbures.....	47
1-4-L'activité transport par canalisation.....	48
2-Direction régionale de Bejaïa- mission et évolution	49
2-1-Mission et évolution de la région.....	49
3-Analyse et interprétation des résultats	52
3-1-L'analyse de la première hypothèse.....	52
3-2-L'analyse de La deuxième hypothèse.....	61
3-3-Synthèse de La première hypothèse.....	75
3-4-Synthèse de la deuxième hypothèse.....	75
3-5- Synthèse des deux hypothèses.....	75
Résumé Du Chapitre.....	76

Conclusion Générale

La Liste Bibliographique

Les Annexes

Introduction Générale

Introduction générale

Les ressources humaines constituent dans l'entreprise un domaine difficilement isolable parce qu'il est en fait partagé, voire éclaté. La plus part des décisions qui affectent le fonctionnement quotidien de l'organisation ont une composante humaine, et la gestion des salariés n'est en ce sens que la mise en action de l'entreprise ce pendant, " une fonction ressource humaine ", plus spécialisée, existe toujours .sous sa forme la plus simple elle rassemble les tâches d'embauches, " recrutement, établissement du contrat de travail, et de suivi. Congés- maladie, de représentation déléguée, et de rémunération du personnel, établissement du salaire.

Les attentes en termes de performance et de contribution d'une fonction ressource humaine vont au-delà de la simple application du respect du droit social et de la bonne gestion administrative. De plus, les spécialistes des ressources humaines "RH" qui œuvrent dans des organisations qui croient qu'un contrat de travail efficace est un moteur essentiel du rendement financier qui peut influencer l'atteinte de cet objectif.

La relation de travail manifeste une subordination entre deux contractants : l'un dirige le travail de l'autre .cette subordination juridiquement très hétérodoxe "par rapport aux canons du droit civil" mais reconnu par notre droit du travail "puisque'elle constitue le critère d'identification du contrat du travail" lorsque' elle est établie, ne peut prendre que la forme d'un contrat du travail, un contrat qui confère ou dirige un statut, celui de salarié .

Et ce statut, selon le juge, est d'ordre public, on ne peut y déroger compris lorsque le dirigeant l'accepte au moment de la conclusion du contrat. Autrement dit, les tribunaux se reconnaissent le droit de requalifier un contrat d'entreprise en contrat de travail, ainsi parce que le statut de salarié est un statut protecteur qui oblige le dirigeant, à accepter les règles du droit de travail et de la sécurité sociale "plus précisément celle de régime général des salariés".

Bien entendu, le contrat du travail peut lui-même prendre diverses formes :

Contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat de mission pour l'intérimaire, contrat à temps partiel, etc.

L'objectif de cette recherche est bien de préciser et démontrer les faits particuliers sur l'utilisation des **contrats à durée déterminée**, de la part des entreprises et l'impacte de ces derniers sur l'intégration socioprofessionnelle des salariés.

Pour atteindre notre objectif, on a tracé un plan de travail à suivre qui comporte les éléments suivants : on a élaboré trois chapitres, où le premier s'agit du cadre méthodologique de la recherche, qui contient une problématique, deux hypothèses, des définitions des concepts clés cités dans l'étude, ainsi que le choix de l'échantillon et la méthode utilisée pour la collecte d'information.

Le deuxième chapitre qui est le cadre théorique contient en premier lieu des généralités sur le contrat et en deuxième lieu c'est plus précisément le contrat à durée déterminée.

Le troisième chapitre est bien la partie pratique de la recherche, il comporte une présentation de l'organisme d'accueil, ainsi que l'analyse et l'interprétation des résultats recueillis sur le terrain. Finalement, on termine notre recherche par une conclusion générale.

Cadre Théorique

Chapitre 1

Le cadre méthodologique de la recherche

Préambule :

Dans cette première partie de notre mémoire qui est d'ordre théorique, elle est composée d'un chapitre consacré pour le cadre méthodologique de la recherche. À ce niveau nous procéderons, dans un premier point à mettre en valeur les raisons et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses et faire une synthèse des différentes définitions des concepts clés, liés directement à notre thème de recherche et élaborer dans nos hypothèses, et nous tenterons de cerner l'approche méthodologique. Sur laquelle est basée la construction de notre recherche.

1-les raisons et objectifs du choix du sujet :

Les raisons de choix du thème :

- Comprendre la relation entre la possibilité d'intégration de salarié dans l'entreprise et le type de contrat du travail conclu.
- Voir est-ce que un salarié avec un contrat a durée déterminée peut-il s'intégrer facilement dans l'entreprise et d'être rentable.
- Voir est-ce que tout salarié avec contrat à durée déterminée, CDD a pour objectif de décrocher un poste avec un contrat à durée indéterminée CDI, ou bien il y'en a ceux qui vise l'acquisition d'expérience.
- Montrer est-ce que il ya t-il une différence dans le milieu du travail entre salarié CDD et salariés CDI soit dans : les devoirs, les comportements, les droits.

Les objectifs du choix de sujet :

-le thème de recherche est parmi les préoccupations de la gestion des Ressources humaines.

- L'acquisition de nouvelle connaissance dans le domaine de la gestion du personnel et les relations du travail.

-Avoir une idée générale sur le droit du travail.

-arriver à confirmer ou infirmer nos hypothèses.

2- Problématique :

Dans le domaine du droit du travail, acte juridique, convention, et plus précisément les rapports ou relations du travail se situent “le contrat”, qui est un type particulier d’acte juridique.

Dans son ouvrage au titre dynamique : “la révolte des faits contre le code”, **GASTON MORIN** en 1920, « s’attaquera avec une vigueur particulière a la conception individualiste classique en matière de rapports de travail, soulignera le caractère fictif d’un contrat conclu entre parties inégales, et le recours nécessaire pour rétablir l’équilibre des forces en présence, soit a l’intervention étatique, soit au groupement des travailleurs de la profession “contrat collectif. »¹

Reprenant les thèses de **DUGUIT** pour en faire application au contrat du travail, **GEORGES SCELLE** écrivait en 1927 : «c’est un acte complexe dans le quelle il ya accord des volontés pour créer aux parties intervenantes des situations individuelles pour appliqué à des individus des situations générales ou des statuts, le statut employeur et le statut de salarier. »²

PAUL DURANT démontre ou cherche pourquoi : « un accord ou une convention créatrice d’une obligation ne mériterait pas le nom de contrat. De point de vue, l’importance attachée au contrat à une valeur psychologique. Le contrat manifeste l’engagement de deux volontés, libres de se lier et d’organiser, serait-ce dans une mesure limitée, leurs rapports respectifs. L’attachement au contrat marque à la fois le respect pour les droits de la personne et la répugnance pour les mesures autoritaires d’emploi de la main d’œuvre. »³

Bien évidemment le contrat du travail a connu des évolutions à travers le temps, actuellement le contrat du travail a plusieurs formes et multiples types, plus précisément en Algérie, les entreprises généralement embauche avec deux types de contrats les plus fréquents : le contrat du travail a durée indéterminée et le contrat du travail a durée déterminée.

¹ CAMERLYNCK G H. Traité De Droit Du Travail-Contrat De Travail, Edition Dalloz, Paris, 1968, P15

² -Ibid., P16.

³ -Idem., P 23.

Le contrat du travail à durée indéterminé « est le contrat du droit commun. Sa durée n'est pas définie il peut comporter une période d'essai, il peut contenir différentes clauses. Non-concurrence, mobilité ...»¹

Le contrat du travail à durée indéterminée constitue la forme normale et générale du contrat de travail, ainsi est un facteur qui assure la stabilité des salaires.

Avec l'apparition des emplois précaires ont assisté ainsi aux contrats qui accompagnent ces emplois dits contrat du travail à durée déterminée ou contrat précaire. « Il s'agit d'un contrat prévoyant un terme fixe avec précision de sa conclusion, il n'est conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. »²

Selon **PERETTI** dans la constitution des étapes du recrutement ont trouvé qu'après avoir établi dans l'avant-dernière étape la négociation des conditions du contrat et signature, l'étape suivante considérée dernière s'agit d'accueil et intégration. L'intégration est le processus par lequel un individu fait ses biens culturels prévalant dans une organisation ou un groupe.

Dans l'approche de **LANDEKER** « qui distingue quatre "4" types d'intégration, d'abord l'intégration normative, qui est relative au comportement par rapport aux normes. Ensuite l'intégration communicative, qui est relative aux relations entre les membres du groupe et en troisième lieu l'intégration culturelle, qui est relative aux valeurs personnelles et organisationnelles et en dernier lieu l'intégration fonctionnelle, qui renvoie spécialement à la nature des tâches à effectuer. »³

Selon **LANDEKER**, si ces quatre "4" types d'intégration sont réunis cela va permettre et assurer une bonne intégration du salarié avec son milieu du travail.

De ce contexte et d'après ce qui est cité précédemment, notre recherche sera portée en principe sur les relations de travail contractuelles, plus particulièrement le contrat à durée déterminée qui peut avoir un impacte sur l'intégration des salariés dans l'entreprise **SONATRACH "DRGB"**, qui est une grande entreprise spécialisée dans le transport et la commercialisation des hydrocarbures, cette recherche est dans le but d'aborder la problématique suivante :

¹-PERETTI. Jean-Marie. Gestion Des Ressources Humaines, Edition Vuibert, Paris, 2008, P38.

² -Ibid., p39.

³ -BOUDON Raymond. Dictionnaire De Sociologie, Edition Larousse, Paris, 1999, P126.

-Les salariés ayant contrat a durée déterminée peuvent_ ils s'intégrer et s'adapter facilement dans l'entreprise dés deux volets social et professionnel ? Ainsi, le contrat à durée déterminée permet_ il l'acquisition des compétences et de l'expérience ?

Cette problématique est accompagnée de quelques questions spécifiques :

-Est- ce qu'un salarié embauché avec un contrat a durée déterminée son objectif est d'être titulariser?

- le contrat du travail à durée déterminée permet-il réellement l'acquisition des compétences et de l'expérience des salariés?

-Est-ce que le contrat à durée déterminée perturbe l'intégration des salariés ?

3- Les hypothèses :

« La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à y répondre habituellement sous forme d'une hypothèse. Une hypothèse est donc une réponse provisoire, une présomption, que demande être vérifiée. »¹

Afin de guider notre recherche et de tracer un objectif pour l'atteindre, on a formulé les hypothèses suivantes :

La Première hypothèse :

-Le contrat du travail à durée déterminée a un impact sur l'intégration socioprofessionnelle des salariés au sein de l'entreprise.

La deuxième hypothèse :

-Le contrat du travail à durée déterminée freine la possibilité d'intégration et favorise l'acquisition des compétences des salariés.

¹ -QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc van. Manuel De La Recherche En Sciences Sociales, 3^{ème} Edition, Paris, 2006, P126.

4-Définitions des concepts clés :

Le contrat :

«Le contrat est une source d'obligation, mais une source volontaire, c'est-à-dire, c'est la volonté humaine qu'est à l'origine de droits et d'obligations : c'est ce que notre droit appelle l'autonomie de la volonté. La matière contractuelle est d'ailleurs l'un des seuls domaines dans lesquels notre droit laisse un espace de liberté aux individus, bien que, là encore, la réglementation notamment en droit de la consommation visant à protéger le consommateur dans ses rapports contractuels avec les professionnels les réduisent de plus en plus l'interventionnisme économique va souvent s'opposer à l'autonomie de la volonté.»¹

Le contrat du travail :

«Le contrat de travail est un contrat synallagmatique, consensuel, à titre onéreux et à exécution successive qui lie le salarié à l'employeur. Il se caractérise par un lien de subordination qui permet à l'employeur de donner des ordres au salarié qui doit y obéir, dans la limite bien entendu des besoins de l'entreprise. Ne sont par conséquent pas soumis au droit du travail les artisans, les commerçants, les professions libérales et les autres travailleurs indépendants "sauf éventuellement à titre d'employeurs". Les fonctionnaires, quant à eux, bénéficient de règles spécifiques relève du droit public.»²

Le contrat du travail est un accord entre l'employeur et l'entreprise ou l'objectif est d'effectuer un travail, cet accord doit contenir des éléments à respecter par les deux parties et il doit être mentionné et écrit.

¹ -MOREL-JOURNEL Christel. Droit Général, Edition L'extenso, Paris, 2010, P165.

² -Ibid., P311.

Le contrat a durée indéterminée :

«Le contrat du travail à durée indéterminée constitue la forme normale du contrat de travail, les autres contrats ne pouvant être conclus que dans des situations particulières, il est utilisé pour, pouvoir durablement un employé lié à une activité normale et permanente de l'entreprise.»¹

Le contrat a durée déterminée:

«Le contrat a durée déterminé est à l'inverse de celui conclu à durée indéterminé, destiné à faire face à " l'exécution d'une tâche précise et temporaire", la loi prévoit ainsi les cas de recours à ce type de contrat de façon rigoureuse, voulant éviter que les employeurs ne l'utilisent pour pouvoir durablement un poste et échapper ainsi à la réglementation stricte du licenciement et au versement d'indemnités, l'employeur devra préciser dans le contrat de travail le cas de recours à utiliser et respecté une durée, normalement courte, compte tenu de l'objectif du contrat à durée déterminé.»²

Le contrat du travail à durée déterminée, contrairement au contrat à durée indéterminée se caractérise par une période bien précise, c'est-à-dire le salarié est appelé à travailler juste pour un moment donné, généralement la tâche à exécuter a un objectif déterminé.

¹ -MOREL-JOURNEL Christel. Op. Cit, P311.

² -Ibid., P311.

Intégration :

«Le concept d'intégration a servi à désigner soit le processus de socialisation dans son ensemble "par exemple, chez **Parsons** ", soit une des composantes de ce processus, l'autre étant la régulation : la seconde acceptation est ici retenue, un groupe est fortement intégré lorsque ses membres sont en interaction fréquente, qu'ils ont des passions identiques et partageant des buts communs par symétrie on peut dire que le groupe est fortement régulé lorsque les interactions se déroulent dans un cadre hiérarchique, que les passions sont différenciées, selon la place occupée dans la hiérarchie et qu'il existe des idéaux communs. »¹

L'intégration socioprofessionnelle :

Est une sorte de socialisation, où l'individu est appelé à partager les mêmes normes et valeurs ainsi que la culture, avec son environnement. C'est-à-dire dans l'entreprise, le salarié doit s'adapter à son milieu de travail soit à sa tâche ou bien au règlement de l'entreprise ainsi qu'associer sa culture avec ces collègues du travail. Afin de favoriser un bon climat professionnel.

Salarié :

« Les salariés forment aujourd'hui un ensemble hétérogène, certains restent fondamentalement dépendants des pôles marchands d'accès à l'emploi et au revenu, alors que d'autres peuvent être propriétaires de revenus capitalistes et exercer des fonctions de directions au plus haut niveau d'autorité et d'organisation économique et sociale. »²

Est une personne qui fournit un effort soit physique ou intellectuel dit 'travail' pour une organisation et, en contre partie il reçoit un salaire 'rémunération' qui est le résultat de son travail.

¹ -AKOUN André et ANSTAR pierre. Le Robert Seuil Dictionnaire De Sociologie, Edition Gonzague-Raynaud, France, 1999, P288.

² -Ibid., P469.

Compétence :

Claude levey-leboyer, à définit le concept compétence comme suite «la mise en œuvre intégrée d'attitude de traits de personnalité et aussi des connaissances acquises, pour mener à bien un complexe dans le cadre de l'entreprise.»¹

Elisabeth le cœur la définit comme. «Pratique comportement ou action ; observable et mesurable reproductible au fil du temps issue de la mise en œuvre pertinente et volontaire d'un ensemble de savoir et d'aptitudes professionnelles permettant d'atteindre un résultat défini dans un contexte donné.»²

¹ -_LEVEY-LEBOYER Claude. La Gestion Des Compétences, Edition Organisation, Paris, 2002, P26.

² -LECOEUR Elisabeth. Gestion Des Compétences, Edition Deboeck, Bruxelles, 2008, P19.

5-Les études antérieures :

Pour l'élaboration d'une recherche, la disponibilité des études déjà faites précédemment sur le thème est très importante et indispensable, car elle aide le chercheur dans la construction de ses grands axes et les grands points à aborder dans sa recherche.

Concernant notre thème de recherche des études déjà faites sont presque indispensables, cela ne veut pas dire que le thème n'était pas au par avant abordé, au contraire il était déjà traité à plusieurs reprises, mais sous un aspect juridique, car ce thème est composé de la relation du travail qui est le contrat à durée déterminée.

Tenant compte que l'étude élaborée dans ce mémoire à un intérêt sociologique, et aucune étude sociologique en relation avec notre thème n'a était disponible.

Une étude sur les contrats à durée déterminée du droit comparé franco-Allemagne à était faite le 23 mai 2011 sur le traitement des emplois précaires dans la jurisprudence allemande et française par :

Meinhard Zumfelde et Marie – Cécile Escande- varniol.

« Le groupe franco-allemand sur le contentieux du travail, réunissant des magistrats et des universitaires des deux pays à échangé pendant deux ans sur le droit positif relatif aux contrats "précaires" en France et en Allemagne, cette chronique présente une forme de synthèse de ces travaux limitée au contrat de travail à durée déterminée.»¹

Concernant la deuxième composante de notre thème qui est l'intégration socioprofessionnelle, nous avons opté pour l'approche de **L'ANDEKER**, qui distingue quatre types d'intégration.

Citant une autre étude **de joseph et loshet "1999"**.

Font une analyse qui part de la distinction entre insertion et intégration :

A- l'insertion concerne les mécanismes d'accès à l'emploi et revoie généralement à la trajectoire individuelle du jeune en tant que succession d'événement dont les passages sont les véritables a expliqué.

¹ -http://fr.wikipedia.org/wiki/Contrat_de_travail_en_France., (Consulter le 02 /02 /1013).

B- La notion d'intégration implique l'entreprise via ses règles et modes de gestion de la main-d'œuvre, son (ou ses) collectifs de travail.

Ils ajoutent : « nous définissons l'intégration dans l'entreprise comme un processus de construction d'une expérience professionnelle qualifiante et de reconnaissances à travers un type de relation d'emploi qui s'inscrit potentiellement dans le moyen-long terme.»¹

¹ -BONARDI C et autres. Psychologie Sociale Appliquée, Edition Inpress, 2004, P25, 26.

6- Méthodes et Techniques utilisés :

-La Population étudiée :

La population sur laquelle va portée notre recherche s'agit : de l'assistance de la sûreté interne "l'ASI", qui est chargée d'assurer la protection du patrimoine matériel et humain interne de l'entreprise nationale SONATRACH "DRGB".

Cette population convient à notre objet d'étude, car ces agents de la sûreté interne sont insérés avec un contrat à durée déterminée.

Ils étaient appelés à travailler durant la période du terrorisme, qu'a connu l'Algérie et l'entreprise SONATRACH, cette dernière avait besoin de sécuriser le patrimoine, donc l'objectif de l'embauche était clair.

-La pré-enquête :

Dans toute recherche scientifique, la pré-enquête est une phase indispensable et très importante, à laquelle il faut recourir, car elle nous permet d'explorer le terrain et nous aide à éclairer les ambiguïtés du thème et les difficultés qui peuvent limiter la recherche.

Notre pré-enquête a débuté à la fin du mois de janvier, daté du 27/01/2013 jusqu'au 29/01/2013. Ces trois jours étaient bénéfiques, pour mieux connaître le terrain ainsi, que la population à étudiée voir sa fonction dans la "DRGB" Sonatrach, où on' acquit un ensemble d'informations très important.

Nous avons été accueillis dans le département ressources humaines qui a son tour nous a présenté la population concerner " l'assistance de la sûreté interne."

Durant cette période de pré-enquête on' a effectué des entretiens avec cette population, où on' a abordé le sujet de la relation du travail qui les relie à l'entreprise c'est-à-dire le contrat du travail à durée déterminée, on' a pu réaliser quelques entretiens avec sept "7" salariés et parmi eux le chef de service qui est inséré contrat à durée déterminée depuis quinze ans "15" et toujours pas titularisée.

Ces entretiens nous ont permis de connaître au premier lieu ces salariés contractuels, leurs fonctions, préoccupations, et leurs effectifs qui est très élevée, car ils représentent la majorité des salariés de l'entreprise Sonatrach,

Pendant les entretiens ils ont démontré pas mal de réactions concernant leurs droits et leurs statuts autant que salaires contrat à durée déterminée.

Cela bien sûr nous a permis de définir la méthode adéquate à notre recherche.

-L'enquête :

Notre enquête a débuté le 10/2 /2013 jusqu'au 11/3/2013.

Elle a été réalisée bien sûr par un instrument de recherche ; «on appelle instrument de recherche le support, l'intermédiaire particulier dont va se servir le chercheur pour recueillir les données qu'il doit soumettre à l'analyse.

L'instrument de recherche est donc finalement, un ensemble technique spécial que le chercheur devra le plus souvent, élaborer pour répondre aux besoins spécifiques de sa recherche en termes d'information donc le traitement conduira aux objectifs qu'il s'est fixés.»

1

-La Méthode utilisée dans L'enquête :

La plupart des recherches scientifiques sont caractérisées par les méthodes qui guident les chercheurs vers la concrétisation des objectifs auxquels est destiné notre travail de recherche sur le terrain qui vise à confirmer ou infirmer nos hypothèses émises et de répondre aux interrogatoires de départ.

Vu la nature de notre recherche , le thème d'étude qui est l'impacte du contrat du travail à durée déterminée sur l'intégration des salaires au sein de l'entreprise ,et vu le nombre des éléments de l'échantillon disponible pour la recherche .la méthode quantitative est la plus convenable :«les méthodes quantitatives font appel à une mathématisation de la réalité .la méthode quantitative vise d'abord à mesurer le phénomène à l'étude .les mesures peuvent être ordinal du genre "plus grand ou petit que ",ou numérique avec l'usage de calculs.»²

¹ -ACTOUF Omar. Méthodologie Des Sciences Sociales Et Approche Qualitative, Edition Les Presses De L'université Du Québec, Montréal, 1987, P81.

² -ANGERS Maurice. Initiation Pratique A La Méthodologie Des Sciences Sociales, Edition Casbah Alger, 1997, P60.

Les Techniques utilisée :

L'observation : est bien sûr la première étape ou technique par la quelle le chercheur obtient des informations sur son sujet de recherche.

La technique sur laquelle est basée notre étude pour tester nos hypothèses, reconnues comme la plus efficace pour mener une recherche quantitative, cette technique, est envisagée comme la plus adéquate pour notre thème de recherche.

-On a utilisé **“le questionnaire”**. Comme instrument convenable à l'enquête. On a construit une série de questions“ un questionnaire ” bien sûr en relation avec notre thème, il s'agit d'un nombre de vingt-deux“22” questions réparties en trois axes :

-Le premier axe : contient les données socioprofessionnel des salaries Où le type de question était des questions de fait.

-Dans le deuxième axe : les questions posées sont de type, ouvertes, fermés, couplée, et a choix multiple, et qui ont une relation directe avec la première hypothèse.

-Dans le troisième axe : il s'agit bien du même type de questions posées dans le deuxième axe, mais le contenu est en relation avec la deuxième hypothèse.

Le Questionnaire :

«Le questionnaire est une technique directe d'interroger des individus de façon directive, puisque la forme des réponses est prédéterminée, qui permet de faire un prélèvement quantitative en vue de trouver des relations thématique et d'établir des comparaisons chiffrées. Le questionnaire est un moyen d'entrer en communication avec des informateurs, en les interrogeant un à un et de façon identique en vue de dégager des réponses obtenues des tendances dans les comportements d'une large population.»¹

Pour **Omar ACTOUF**. le **questionnaire** est un :« ensemble de questions écrites portant sur un sujet particulier et obéissant à des règles précises de préparation ,de construction et de passation .il existe une grande variété de questionnaire que l'on classe selon le but visé : d'opinion ,d'intérêts ,de connaissances ,de motivation... »²

¹ -ANGEERS Maurice. Op. Cit, P 60.

² -ACTOUF Omar. Op. Cit, P 82.

-L'échantillonnage :

L'Échantillon «comme étant une petite quantité d'un produit destinée à en faire connaître les qualités ou à les apprécier ou encore une portion représentative d'un ensemble, un spécimen. »¹

-Le choix de l'échantillon :

Extraire un échantillon, c'est choisir, « selon des critères définis à l'avance, un certain nombre d'individus parmi les individus composant un ensemble, défini, afin de réaliser sur eux des mesures ou des observations qui permettront de généraliser les résultats à l'ensemble premier. »²

Dans notre recherche la population mère est connue, elle englobe l'ensemble des salariés de l'assistance de la sécurité interne "L'ASI", l'échantillon dans ce cas est **probabiliste, aléatoire simple**, car seul ce département est inséré contrat à durée déterminée dans "DRGB" Sonatrach, et ces salariés sont tous contrat-actuel.ils représentent l'effectif de "120" salariés.

On a pu extraire 50% de l'ensemble de cette population ce qui veut dire 60 enquêtés, notre échantillon regroupe donc 60 salariés de l'assistance de la sécurité interne. Ceci reste théorique. Mais durant la récupération de notre questionnaire, l'échantillon est réduit à 43 enquêtés voir ceux qui veulent pas participer à notre enquête.

Donc notre enquête est réalisée par rapport à la participation de 43 salariés insérés CDD.

-l'échantillon probabiliste :

«Un échantillon probabiliste est un échantillon constitué de telle façon que tout élément qui y est retenu possède autant de chances que n'importe quel autre élément de la population mère d'y figurer, autrement dit, échantillonner au hasard revient à donner au chercheur une probabilité égale d'avoir dans son échantillon des éléments ayant des caractéristiques équivalentes, à tout tirage. »³

¹ -ACTOUF Omar. Op. Cit, P72.

² -Ibid., P72.

³ -Idem., P75.

-l'échantillon aléatoire simple :

«On trouve également l'expression“ échantillon aléatoire”, tout court. Est, tirer selon une technique qui accorde, à chaque individu une chance connue, égale et non nulle d'être choisi. Le tirage d'un élément doit être indépendant du tirage de n'importe quel autre élément appartenant à la population. »¹

¹ -GAUTHIER benoit. Recherche Sociale, Edition Presses De L'université Du Québec, Canada, 2009, P270.

7-Obstacles et Difficultés rencontrées :

Au cours de la réalisation de notre recherche, nous nous sommes heurtés à quelques problèmes :

- Le manque d'ouvrages sociologique concernant notre thème de recherche.
- Certains travailleurs n'ont pas pris au sérieux notre travail, parce qu'ils savent bien qu'il n'aura pas de changement dans leurs situations de travail.
- Certains travailleurs évitent de répondre à nos questions par crainte que les données offertes par ces derniers soient partagées avec l'administration.
- L'immense temps perdu dans la distribution et la récupération de notre questionnaire.

Résumé du chapitre :

Ce chapitre comporte la méthodologie de recherche, où on a élaboré une problématique qui inscrit notre sujet de recherche dans un cadre théorique, puis on a présenté des hypothèses à vérifiées sur le terrain par une enquête, on a défini les concepts clés afin de rendre notre sujet ou bien plus précisément notre problématique plus explicite, précisé la méthode suivie tout le long de notre enquête.

Partie Théorique

Chapitre II

Le contrat à durée déterminée et l'intégration

Préambule :

Dans cette partie présumée théorique, on a élaboré les deux composantes de notre thème. Où nous avons bien sûr soulevé les grands points à traité durant notre enquête. Et cela afin de pouvoir identifié et clarifié, avant tout ces deux composantes que regroupe notre sujet de recherche.

1-Le contrat à durée déterminée et l'intégration.

1-1-les caractéristiques d'un contrat du travail :

Le contrat de travail «est la convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, l'employeur, sous la subordination juridique de laquelle elle se place moyennement rémunération.»¹

«De cette perception découlent trois éléments constitutifs :

-une activité professionnelle qui peut être physique ou intellectuelle, artistique ou commerciale, peu importe, l'essentiel étant que le travailleur mette sa force de travail à la disposition d'un employeur ;

-une rémunération ayant pour dénomination juridique le nom de salaire. Le contrat de travail est un contrat à titre onéreux, ce qui le distingue du travail bénévole ou du stage effectué par les travailleurs "souvent des étudiants" en formation ; le salaire peut prendre diverses formes : salaire de base, primes, avantage en nature "à ne pas confondre avec les frais professionnels" ;

- un lien de subordination juridique, sur tout, qui est aujourd'hui le critère principal du contrat du travail.»²

« Selon la loi 90-11 du 21/04/1990 relative aux Relations individuelles de travail »³:

Article -8- la relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit.

Elle existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur.

¹ -SIGNORETTO Fabrice. Les Contrats De Travail, Edition D'organisation, Paris, 2002, P10.

² -Ibid. P 10.

³ -Journal Officiel De La République Algérienne, N°17, 25 Avril 1990, P 489.

Elle crée pour les intéressés des obligations telles que définies par la législation, la réglementation, ou accords collectifs et le contrat de travail.

1-2-les conditions de validité d'un contrat de travail :

Article -9- le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Article-10- la preuve du contrat ou de la relation de travail, peut être faite par tout moyen.»¹

Malgré ses nombreuses spécificités,« le contrat de travail doit répondre aux conditions de validité du droit commun des contrats et plus précisément aux conditions dictées par la loi qui exige que quatre conditions essentielles seront réunies pour la validité d'une convention :-
Le consentement de la partie qui s'oblige ;

-Sa capacité de contracter ;

-Un objet certain, qui forme la matière de l'engagement ;

-Une cause licite dans l'obligation.»²

1-3-les deux types les plus utilisées des contrats du travail :

A- le contrat à durée indéterminée :

« Le contrat à durée indéterminée constitue la norme juridique car le code du travail affirme que "le contrat de travail est conclu sans limitation de durée" .ce qui a pour conséquence que l'une des parties peut le rompre de façon unilatérale quand elle le désire.

B - le contrat à durée déterminée :

Se type de contrat, quelque soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normal et permanente de l'entreprise.»³

¹ -Journal Officiel De La République Algérienne, N°17, 25 Avril 1990, P 489.

² -SIGNORETTO Fabrice. Op. Cit, P 18.

³ -Ibid., P67.

2-le contrat à durée déterminée

« Concernant les cas d'embauche sous CDD, et afin d'éviter un phénomène de précarisation de l'emploi, lié à une utilisation abusive des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire, le législateur est intervenu à plusieurs reprises pour rendre plus sévères les conditions de recours à ces contrats .ces derniers sont soumis à un formalisme contraignant et doivent être justifiés par la nature de la tâche à accomplir.»¹

2-1-les conditions de recours au contrat à durée déterminée :

Article 12- de la loi 90-11 :

«Le contrat du travail peut être conclu à durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après :

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou prestation non renouvelables,
- lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail,
- lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu,
- lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.»²

Dans l'ensemble de ces cas, le contrat de travail précisera la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de la durée arrêtée.

2-2-la durée des contrats :

«De point de vue de leur durée, les contrats à durée déterminée peuvent être classés en deux catégories. D'une part, les contrats dont le terme doit être fixé avec précision, dès leur conclusion. D'une autre part, les contrats sans terme précis, conclus pour une durée minimale, lesquels prennent fin lorsque l'objet pour lequel ils ont été conclus a été réalisé.

A- Les contrats à terme précis :

¹ -ROY Véronique. Droit Du Travail, 13^{ème} Edition Dunod, 2009, P26.

² -Journal Officiel De La République Algérienne, N°17, 25 Avril 1990, P 489.

Qui peuvent être conclus en cas d'accroissement temporaire de l'activité, de commande exceptionnelle à l'exportation, pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, pour des travaux urgents ; en cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

- Pour 18 mois sauf en certains cas 9 mois ou 24 mois ;
- Ils peuvent être renouvelés une fois.

B - Les contrats sans termes précis :

- Pour remplacer un salarié absent ;
- Lorsqu'ils ont pour objet l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- Pour les emplois à caractère saisonnier ;
- Pour pouvoir un emploi d'usage ;
- Ils doivent être conclus pour une durée minimale ;
- Le renouvellement est inutile. »¹

2-3-la conclusion du contrat :

« Le contrat à durée déterminée doit être écrit. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée .le juge applique très sévèrement cette règle. Il estime que cette présomption ne peut être combattue par la preuve contraire : un contrat non écrit est automatiquement requalifié en contrat à durée indéterminée, même si l'employeur apporte la preuve contraire.

Pour la conclusion du CDD, il doit préciser :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement, Lorsqu'il comporte un terme précis ;
- ou, la durée minimale pour laquelle il est conclu, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- l'intitulé de convention collective applicable ;

¹ -SIGNORETTO Fabrice. Op. Cit, P80.

- le montant de la rémunération et de ses accessoires ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue.»¹

2-4-la rupture du contrat :

- La survenance du terme

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

- Le salarié a droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation, sauf en certains cas .
- La rupture d'un CDD ne peut intervenir que dans les cas suivants :
- Faute grave du salarié ou de l'employeur ; l'employeur qui prend l'initiative de la rupture anticipée pour faute grave du salarié doit observer les formalités de la procédure disciplinaire.
- Force majeure "événement imprévisible, insurmontable, rendant impossible la poursuite du contrat" ;
- Résolution judiciaire du contrat prononcée par les tribunaux en cas d'inexécution par l'une des parties des obligations qui résultent pour elle du contrat.»²

2-5-le renouvellement des contrats à durée déterminée :

- le renouvellement doit être prévu par le contrat initial ou dans un avenant ultérieur.
- le contrat ne peut être renouvelé qu'une seule fois pour une durée déterminée qui est ajoutée à la durée initiale, ne peut excéder la durée maximale des CDD.
- à défaut de clause, un délai de carence égale au tiers de la durée du contrat doit être respecté.
- toutefois, en certains cas le délai de carence ne s'impose pas.»³

¹-SIGNORETTO Fabrice. Op. Cit, P86.

²-Ibid., P90.

³-Idem., P95.

2-6-le contrat à durée déterminée à objet défini :

« Le nouveau CDD a été créé par la loi de modernisation du marché du travail du 25 août 2008. À titre expérimental et pendant cinq ans, l'employeur peut conclure avec les ingénieurs et les cadres "au sens des conventions collectives" un CDD de 18 à 36 mois maximum, non renouvelable, dans le but de réaliser un objet défini.»¹

2-7-les avantages du contrat à durée déterminée pour l'entreprise :

Les avantages du CDD pour l'entreprise sont réels :

-possibilité d'adapter les effectifs à la charge de travail.les variations saisonnières, les surcroûts d'activité dont la permanence n'est pas assurée peuvent être absorbés sans accroissement de l'effectif permanent ;

-conservation d'une marge de sécurité. Les contrats à durée déterminée constituent un volant de réduction de l'emploi en cas de diminution de l'activité ;

-utilisation du contrat à durée déterminée pour disposer de périodes d'essai assez longues pour décider d'un recrutement avec un contrat à durée déterminée.»²

Le contrat à durée déterminée apparaît ainsi comme une des sources de la souplesse recherchée par les entreprises grâce à la gestion de l'emploi.

2-8-les risques des contrats à durée déterminée :

Les risques des CDD sont également réels :

-qualification insuffisante ;

-surcoût lié au recrutement, à la formation des nouveaux et à la prime de précarité ;

-sous-productivité liée à l'inexpérience des **CDD** et, éventuellement, à une démotivation issue de la précarité.»³

¹ -SIGNORETTO Fabrice. Op. Cit, P99.

² -PERITTI Jean-Marie. Gestion Des Ressources Humaines, 15^{ème} Edition, Edition Vuibert, Paris, 2008, P41.

³ -Ibid., P41.

Après cette identification de la première composante, on a suggéré que ce type de Contrat peut perturber l'intégration des salariés dans l'entreprise, pour cela il est évident de procéder à la deuxième composante du thème.

3-L'intégration :

➤ Approche psychologique : «c'est la qualité de la collaboration existant entre les unités qui sont amenée par l'environnement à unir leurs efforts.»¹

«À l'intérieure d'un groupe, l'intégration est exprimée par les interactions entre les membres provoquant un sentiment d'identification au groupe et à ses valeurs.»²

Selon cette définition, l'intégration consiste en un ensemble de relations entre un groupe de personne partageant les mêmes normes, valeurs et cultures.

➤ Approche sociologique : « l'intégration regroupe la période d'apprentissage et de familiariser avec l'ensemble des tâches à assurer, des procédures à utiliser et des relations à maîtriser.»³

«Elle ne s'agit pas d'une simple période d'apprentissage et de prise de décisions ,mais aussi de la phase où la nouvelle recrue se construit une identité professionnelle et donc sociale où les individus doivent entrer en relation de travail, participer sous une forme ou une autre à des activités collectives dans l'organisation.»⁴

Pour Parsons : « l'intégration constitue un des facteurs du système social assurant la coordination des diverses fonctions de celui-ci pour assurer le bon fonctionnement de l'ensemble.»⁵

¹ -PERETTI Jean-Marie. Dictionnaire Des Ressources Humaines, Edition Vuibert, Paris, 1999, P135.

² -GRAWITZ madeleine. L'lexique Des Sciences Sociales, 7^{ème} Edition, Dalloz, Paris, 1999, P234.

³ -PERETTI Jean-Marie. Gestion Des Ressources Humaines, 10^{ème} Edition, Paris, 2002, P103.

⁴ -DUBAR C. La Socialisation, Edition Armand Colin, Paris, 2002, P118.

⁵ -GRAWITZ Madeleine. Op. Cit, P234.

On entend dans présente étude par l'intégration, tout ce qui concerne l'ensemble des rapports de la personne avec son environnement de travail.

D'une part, le salarié doit avoir les aptitudes nécessaires.

3-1-L'accueil :

Une fois prise la décision de recruter le candidat, il faut, à la date convenue, faire entrer le nouveau collaborateur et assurer dans les meilleures conditions son accueil et son intégration.

«La réussite de l'intégration repose sur la qualité des procédures d'accueil de l'entreprise et du suivi de l'adaptation. Ce point est d'autant plus important que l'adaptation représente souvent un coût élevé qui s'ajoute au recrutement.les entreprises mettent en place des procédures facilitant l'intégration des nouveaux embauchés.

Certaines choisissent l'institution du **tutorat**. Le tuteur est chargé de suivre et de conseiller chaque nouvel arrivant pendant sa période d'adaptation.il vérifie en permanence que l'intéressé possède toutes les informations pratiques et générales lui permettant d'accomplir sa mission et de se familiariser le plus rapidement possible avec son milieu de travail.il aide l'intéressé à résoudre les problèmes pratiques ou psychologiques . Il présente l'intéressé aux cadres. Il lui fait visiter les différents secteurs de l'établissement .il lui fournit toute documentation utile .il le met en contact avec toute personne susceptible de faciliter son adaptation pratique et générale .il se tient à la disposition de l'intéressé pour toute aide ou conseil à apporter aussi longtemps que cela est nécessaire.»¹

3-2-L'intégration socioprofessionnelle :

« La période d'intégration dure plus longtemps que la simple période d'accueil. Dans les entreprises à forte rotation, on constate que les départs des nouveaux embauchés, très nombreux pendant la période d'essai, se poursuivent pendant plusieurs mois, par fois une année .c'est 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 général. Ce suivi repose généralement sur un rythme Plus rapide d'entretien individuel : un entretien après trois mois, six mois et un an, par exemple.

¹ -PERETTI Jean-Marie. Op. Cit, P81.

Certaines entreprises organisent également un suivi collectif, constituant dès l'embauche un groupe de personnes qui bénéficient ensemble d'une partie de la procédure d'accueil et qui périodiquement, se retrouvent pour faire le point, avec un responsable de la fonction personnel, de leur intégration.

La période et sa durée doivent être fixées dans le contrat. la durée n'est pas réglementée par les textes légaux, elle est fonction des usages et des conventions collectives. En l'absence de convention collective ou d'usage, les parties conservent leur liberté pour la fixer.»¹

3-3-L'accompagnement :

«Assistance apportée à une personne, à partir des besoins professionnels, pour développer ses compétences et les mettre en œuvre, il l'aide à trouver ses propres solutions et à les appliquer. Cette assistance est apportée par un membre de l'entreprise ou par un consultant externe.»²

➤ L'accompagnement

S'avère plus long que la période d'accueil, elle est une étape très importante d'où elle comporte un certain nombre de points de passage que la nouvelle recrue devrait poursuivre et qu'on résume comme suite.

- Lui remettre un document afin qu'il comprenne le déroulement et le fonctionnement de l'entreprise ou lui confier des fiches ou s'inscrivent toutes les tâches, le règlement et les procédures de l'entreprise.
- Développer les valeurs qui règnent au sein de son équipe afin de le soutenir à s'intégrer ainsi dans son groupe.
- Lui faire le Tour de l'organisme et lui présenter le personnel et les différentes activités de l'entreprise.

Résumé du Chapitre :

Ce deuxième chapitre contient les notions de base et l'explication théorique des deux axes du thème, à savoir leur rôle, utilisation, objective. Dans le domaine de la gestion des ressources humaines ainsi que l'organisation du travail. À citer que le deuxième axe est traité des deux volets sociologique et psychologique.

¹ -PERETTI Jean-Marie. Op. Cit, P82.

² -PERETTI Jean-Marie. Dictionnaire Des Ressources Humaines, 2^{ème} Edition, Edition Vuibert, Paris, 1999, P2.

Partie pratique

Chapitre III

*présentation du terrain, analyse et interprétation
des résultats*

Préambule :

Ce chapitre est consacré à la partie pratique de l'enquête, on va présenter au premier lieu , l'organisme d'accueil ,retracer son histoire ,en évoquant sa place dans le marché national et international, et en deuxième lieu, on va analyser notre questionnaire et interpréter les résultats obtenus ensuite élaborer des synthèses pour la première et la deuxième hypothèse ,vérifier ces dernières et formuler une conclusion finale.

Introduction :

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

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

L'Algérie comporte une surface sédimentaire de plus de 1,5million de K² dont l'exploration est loin d'être terminée. La majorité des gisements d'huile et de gaz découverts à ce jour sont situés dans la partie est de la plate-forme saharienne.

Cependant, afin de pouvoir exporter le précieux liquide en Europe, il était indispensable de construire une canalisation allons de Hassi Messaoud jusqu'à la cote algérienne. Le choix de la destination marine Algérienne est porté sur bougie, actuelle Bejaïa.»¹

1-L'historique de la Sonatrach :

« La Société Pétrolière de Gérance –SOPEG- vit alors le jour le 12 mars 1957 sous l'égide de la société nationale de recherche de pétrole en Algérie (SN REPAL) et la compagnie française de pétrole FP (A). Elle avait pour rôle l'exécution de tous les travaux nécessaires au transport des hydrocarbures, la réalisation de ses transports, ainsi que toutes Les études et opérations se rapportent directement ou indirectement à ces travaux, transports et installations.

¹ -Document Interne De L'entreprise.

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

SOPEG avait à gérer l'oléoduc, ainsi que trois stations de pompage sises sur le tronçon du pipeline, un parc de stockage au TMB composé de 16 bacs ainsi qu'un port pétrolier avec trois postes de chargement. Aujourd'hui, SOPEG est devenu la direction régionale de Bejaia, une de sept régions composant l'activité transport par canalisation de l'entreprise nationale SONATRACH¹.

1-1-Naissance de Sonatrach :

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

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

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

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

Le 29 juillet 1965 ont été signés les 'accords d'Alger' dans la capitale algérienne. Par ces accords, l'Algérie et la France décidaient de créer une association dite 'Association

¹ -Document Interne De L'entreprise.

coopérative' à la quel était attribuée une énorme superficie à travers le Sahara, sur laquelle les compagnies pétrolières nationales des deux pays, la SONATRACH d'un côté et l'ERAP de l'autre (l'ancêtre de total el-Fina), se lançaient avec les pourcentages égaux de 50/50 dans l'exploration et la production, ainsi que dans les opérations de recherche et pour l'exploitation des champs découverts.

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

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

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

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

2 /- la nationalisation des gisements de gaz naturel ;

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

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

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

SONATRACH s'attelle dès lors à consolider le processus de récupération totale des richesses pétrolières et gazières ainsi que leur maîtrise technologique tout en sauvegardant l'approvisionnement énergétique du pays, et en pourvoyant aux recettes en devises nécessaires à son développement. Parallèlement à ce rythme soutenu, les débouchés aux produits

pétroliers et gaziers sont assurés en aval par une remarquable percée commerciale sur le marché international. Les découvertes importantes d'hydrocarbures dans le Sahara algérien permirent à l'entreprise Sonatrach de développer une industrie des hydrocarbures importante.

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

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

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

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

- Transport par canalisation
- Amont
- Aval
- Commercialisation

Aujourd'hui, la Sonatrach assure des missions stratégiques centrées sur la recherche, la production, l'approvisionnement du marché national et la commercialisation des hydrocarbures liquides et gazeux sur le marché international. Les activités découlant de ces missions demeurent le souci des 40.000 employés, dont 10.000 cadres environ qui constituent l'effectif de l'entreprise Sonatrach»¹.

1-2-Classement de la Sonatrach :

« Selon le classement 2007 réalisé par 'jeune Afrique l'intelligent' le groupe Sonatrach, avec un chiffre d'affaires de 32,8 milliards de dollars en 2007, est la première entreprise africaine. Elle est classée 12ème compagnie pétrolière mondiale, dans l'édition

¹-Document Interne De L'entreprise.

2007du 'top 50' de petroleum intelligency weekly (pwi) .par ailleurs, la compagnie algérienne est le 2^{eme}exportateur de GNL et de GPL et 3^{eme}exportateur de gaze naturel.

Sa production globale, tous produits confondus, est estimée à 232,3 millions de TEP en 2005 et son chiffre d'affaires à l'exploitation pour la même année à 45,6 milliards de dollars. Ses activités constituent environ 30% du PNB du pays .elle emploie 120 000 personnes dans l'ensemble du groupe société mère, filiale et internationale»¹.

1-3-Promulgation de la loi 07 /05 relative aux hydrocarbures :

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

Mais le président de la République modifie cette loi par ordonnance publiée dans le journal officiel en juillet 2006.cet amendement à la loi 07-05 vise à 'l'adapter aux évolutions enregistrées au niveau du marché international de l'énergie et à renforcer la gestion des ressources nationales afin de les préserver au bénéfice des générations futures' .Sonatrach voit alors sa participation systématique et obligatoire avec un minimum de 15% dans les contrats de recherche et d'exploitation et dans les contrats de recherche et d'exploitation, selon l'ordonnance qui modifie la loi sur les hydrocarbures. Le changement est introduit aussi pour les concessions de canalisations de transport d'hydrocarbures et pour les activités de raffinage dont la participation minimum de Sonatrach sera de 5% »².

1-4-L'activité transport par canalisation :

« Concernant l'activité transport par canalisation, celle-ci a pour mission le développement, la gestion et l'exploitation du réseau de transport, de stockage, de livraison et de chargement des hydrocarbures. Sonatrach dispose d'un réseau de 32 canalisations d'une

¹ -Document Interne De L'entreprise.

² -Document Interne De L'entreprise.

longueur globale de 16 355 KM, dont deux gazoducs transcontinentaux. GALSI vers l'Italie via la Sicile, et MEDGAZ vers l'Espagne via le Maroc. Un troisième gazoduc, le TSGP-trans saharien gaz pipeline- est en cours de réalisation. Elle dispose également de 109 bacs de stockage d'une capacité de 3.3 millions de m³ pour une capacité de transport de 320 millions de TEP.

TRC est composée de 7 régions de transport, dont la région transport centre- RTC, communément appelée la direction régionale de Bejaïa –DRGB-et de 1 direction réparation de canalisations, 2 directions maintenance et 1 direction télécom.

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

Le groupe national Sonatrach se positionnera bientôt parmi les 10 compagnies pétrolières les plus importantes au monde, a affirmé, à Oran, le ministre de l'Énergie et des mines, docteur Chakib Khalil.

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

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

Ce plan d'action s'articule principalement autour de l'inscription et la relance d'une série de projets relatifs à la prospection minière, au classement de l'eau de mer, à la production électrique et au partenariat international, a indiqué le docteur Chakib Khalil»¹.

¹-Document Interne De L'entreprise.

2-Direction régionale de Bejaïa- mission et évolution.

2-1-Mission et évolution de la région :

a- Mission :

«Le siège de DRGB est situé à 2 km au sud-ouest de la ville de bejaia.il est limité au nord par la voie ferrée, à l'est par oued s'Ghir et a l'ouest par oued Soummam et la RN09. Il s'entend sur une surface globale qui est déterminée ainsi :

- Terminal clôturé : 516,135 M²
- Surface couverte : 7,832 M²
- Surface occupée par les bacs : 43,688M²
- Surface stockage : 3,800M²

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

Depuis sa création en 1959, les canalisations de la région ont transporté 559 614 025 tonnes de pétrole, dont 91 423 581 tonnes de condensat, ainsi que 96 482 012967 M³ de gaz naturel, au 31/12/2007.

Pour ce faire, elle gère différentes installations qui sont:

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

b- Évolution :

L'oléoduc reliant le gisement pétrolier de Haoud El Hamra au terminal marin de béjaia a été mis en services en novembre 1959, avec une capacité de transport de 4,65 millions de tonnes par an (MTA). En effet, le 30 octobre 1959 à quatorze heures (14H00) a été enregistré le

début du remplissage du pipeline a la station de pompage N°1-SP1-(station dépendant de la région transport de Haoud El Hamra-HEH), et le 19 novembre 1959 a seize heures (16H00), l'arrivée de brut au TMB. Ce pipeline est appelé l'ob1.

Et le 30 novembre 1959 le premier pétrolier, L'AL TAIR en l'occurrence, s'est amarré au port de Bejaïa et a appareillé, après chargement, le premier décembre 1959.

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

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

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

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

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

Un parc de stockage au niveau de la station de pompage de Béni Mansour a également été mis en service. Ces installations sont gérées par la région Transport Centre au même titre que le terminal d'Alger. Devenu vétuste, L'OG1 16'' a été remplacé par une nouvelle canalisation inaugurée en 2005. Il s'agit du DOG1 d'un diamètre de 20''.

En 1981, un gazoduc reliant Hassi R'Mel à Bordj Ménaiel-GG1 – a été mis en service.

Ce gazoduc est d'une grandeur de 437 km et d'un diamètre de 42''. Il approvisionne en gaz naturel toutes les villes et pôles industriels du centre du pays. Sa capacité de transport est de sept (07) milliards de M³ par an.

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

c- Organigramme et évolution des effectifs :

L'évolution qu'a connue la région a été accompagnée d'une réorganisation générale de ses fonctions et structures. En effet, avec la mise à niveau amorcée et face aux nouveaux objectifs assignés aussi bien à l'activité et par ricochet à la région, des départements ont été réorganisés sous la coupe des sous-directions, de nouveaux départements ont été créés (exploitation gaz, juridique, budget et contrôle de gestion, HSE) et des nouveaux postes sont apparus (ingénieur mesure, cadre études conditions de vie et travail, administrateur de base de données.....etc.) »¹.

¹ -Document Interne De L'entreprise.

3-Analyse et interprétation des résultats

Les données socioprofessionnelles.

Tableau : N°1 la répartition de l'échantillon selon les tranches d'âges.

Les catégories d'âge	fréquence	pourcentage
De 28 à 38 ans	12	27,90%
De 39 à 48 ans	24	55,81%
De 49 ans -et plus	7	16,27%
Total	43	100%

Source : enquête sur le terrain

Nous constatons que la majorité de ces salariés insérés contrat à durée déterminée ont l'âge entre 39 à 48 ans qui représente une fréquence de 24 qui égale à 55,81%. Ensuite on trouve la catégorie d'âge entre 28 à 38 ans qui représente 27,90%, enfin, la dernière catégorie qui est de 49 ans et plus représente la minorité de cet échantillon avec 16,27%.

Cette répartition des tranches d'âge qui marque que la majorité des salariés insérés CDD occupe la catégorie d'âge entre 39 à 48 ans, cela revient peut être aux situations sociale et financière de ces salariés qui acceptent de travailler avec ce type de contrat, et prenant compte que ce poste de sécurité exige aussi une force physique ainsi une certaine maturité, car ces salariés sont appelés par fois à utiliser des armes. Citant aussi que la dernière catégorie marque un pourcentage assez- peut avec 16,27%, car peut être, parmi les exigences du poste l'âge est considérablement important.

Tableau : N° 2 la répartition de l'échantillon selon la fonction ou le poste occupée.

Types de fonctions	fréquence	pourcentage
Chef de groupe	5	11,62%
Chef d'équipe	7	16,27%
Agent de sécurité	31	72,09%
total	43	100%

Source : enquête sur le terrain

Nous observons dans ce tableau que les agents de la sécurité occupent une très grande place avec une fréquence de 31 qui représente 72,09% du total de l'échantillon qui est 43 salariés ,ensuite on trouve les chefs d'équipe avec 16,27% , et en dernier lieu, les chefs de groupe qui représente une fréquence de 5 égale à 11,62%.

Cela peut s'expliquer par la logique hiérarchique de l'organisation du travail dans cette entreprise, on trouve 72,09% des agents d'exécution qui assurent la sécurité de la DRGB - SONATRACH, en suite ses agents sont répartis en équipes, et ses équipes sont réparties en groupes, ou chaque groupe ou équipe est guider par un chef, ces les trois fonctions que regroupe cet échantillon.

Tableau : N° 3 la répartition de l'échantillon selon la durée d'insertions avec le contrat à durée déterminée.

La période ou la durée d'insertion avec CDD	fréquence	pourcentage
De 1 an à 5ans	1	2,32%
De 6 ans à10 ans	12	27,9%
De 11 ans à 15 ans	18	41,68%
De 16 ans à 20ans	12	27,9%
Total	43	100%

Source : enquête sur le terrain

Nous constatons que la durée d'insertion de ses salariés en contrat à durée déterminée de 11 ans à 15 ans marque un pourcentage assez élevé avec 41,68%, et cela, par rapport à d'autres catégories de durée d'insertion, nous remarquons que la deuxième et la quatrième catégorie de durée d'insertion, de 6 ans à 10 ans et de 16 ans à 20 ans marque le même pourcentage qui est de 27,9% .ce tableau montre aussi que la première catégorie qui est de 1 an à 5 ans présente un pourcentage de 2,32% seulement.

Ce pourcentage élevé concernant la catégorie de 11 ans à 15 ans, montre que peut être il ya 15 ans de cela l'entreprise avait besoins d'être plus sécurisé, et cela est due peut être à la période du terrorisme qu'a connue l'Algérie et plus exactement l'entreprise pétrolière SONATRACH , donc à ce moment il a fallut recruté un maximum d'agents , pour un objet définit .qui est la sécurité dans cette période ,donc on peut dire que c'est un provisoire qui a duré jusqu'à ce jour, vue les attentats qui se poursuivent a chaque fois ,donc l'entreprise à toujours besoins de ces salariés.

Tableau : N°4 la répartition de l'échantillon selon la durée conclue dans le contrat à durée déterminée.

La durée conclue du contrat CDD	fréquence	pourcentage
3 mois	4	9,3%
1 an	8	18,6%
5 ans	31	72,09%
Totale	43	100%

Source : enquête sur le terrain

Nous soulevons que la majorité de ses CDD ont signiez leurs contrats pour une durée de 5ans. Qui représente une fréquence de 31 et un pourcentage de 72,07%, en deuxième lieu on trouve ceux qui ont signiez pour une durée de 1 an avec un pourcentage de 18,6% .et enfin ceux qui ont signiez un contrat de 3 mois, qui marque une minorité avec 9,3%.

Dernièrement la majorité des entreprises ont opté en termes de contrat, pour le contrat à durée déterminée valide pour 5 ans, et la DRGB- SONATRACH fait partie .de ce fait on constate que 72,09% ont signiez un contrat de 5 ans, peut être que ceux qui ont commencé à travailler ont signiez un contrat de 3 mois considéré débutant et ensuite pour 1 an, aujourd'hui le signe pour 5ans.

Tableau : N°5 la répartition de l'échantillon selon le renouvellement du contrat.

Le renouvellement du contrat	fréquence	pourcentage
Oui	43	100%
Non	00	00
Total	43	100%

Source : enquête sur le terrain

Le tableau démontre que tout notre échantillon a déjà renouvelé son contrat, car on constate un pourcentage de 100%.

Cela explique qu'il n'y a pas eu de nouveaux recrutés depuis un certain moment, donc l'effectif est suffisant, ou bien l'entreprise n'a plus besoin de recruter des agents pour l'assistance de la sûreté interne .

3-1-L'analyse des données de la première hypothèse.

Tableau : N° 6 la répartition de l'échantillon selon la rencontre de difficulté dans le renouvellement du contrat.

Rencontre de difficulté dans le renouvellement	fréquence	pourcentage
Oui	10	23,25%
Non	33	76,74%
Total	43	100%

Source : l'enquête sur le terrain

Nous constatons que 76,74% n'ont pas rencontré des difficultés dans le renouvellement ou la fréquence est de 33 qui veut dire la grande majorité de l'échantillon, et 23,25% trouve ou bien ont trouvé des difficultés dans leurs renouvellements du contrat.

Le fait que la majorité ne trouve pas de difficulté dans le renouvellement cela veut dire que l'entreprise renouvelle facilement à ces salariés donc peut-être elle ne compte pas les licenciés.

Tableau : N° 7 le rapport entre l'âge et la représentativité de l'entreprise pour ces salariés inséré CDD.

Age \ Vision des CDD	Juste Un lieu de travail	Un lieu de travail et une deuxième maison	Un lieu de travail et une deuxième maison, une deuxième famille	total
28-38 ans	7 58,33%	1 8,33%	4 33,33%	12 100%
39-48 ans	12 50%	7 29,16%	5 20,83%	24 100%
49 ans et plus	3 42,85%	3 42,85%	1 14,25%	7 100%
Total	22 51,16%	11 25,58%	10 23,25%	43 100%

Source : enquête sur le terrain

Nous remarquons que pour 51,16% l'entreprise est juste un lieu de travail, et pour 25,58% l'entreprise représente pour eux un lieu de travail et une deuxième maison et pour d'autres qui représente 23,25% l'entreprise est un lieu de travail, une deuxième et une deuxième famille. Par rapport aux catégories d'âge on constate que la première catégorie d'âge de 28ans à 38ans enregistre un pourcentage assez-élevé avec 58,33% du total de 12 salariés qui voient que l'entreprise est juste un lieu de travail, concernant la deuxième catégorie de 39 ans à 48 ans existe un pourcentage de 50%, cette dernière considère aussi que l'entreprise est juste un lieu de travail. Dans la dernière catégorie d'âge, de 49 ans et plus, on remarque un pourcentage égal entre ceux qui considèrent que l'entreprise est juste un lieu de travail et ceux qui voient que c'est aussi une deuxième maison, avec un pourcentage de 42,85% du total de 7.

Vue la tendance générale qui est de 51,16% du total de 43 salariés qui voient que l'entreprise est juste un lieu de travail, cela peut être expliqué par le fait qu'un salarié insérer CDD peut être licencié à tout moment donc il vaut mieux de ne pas s'adapter et s'attacher à l'entreprise .et par rapport aux tranches d'âges on considérera que la première catégorie est celle des jeunes de 28ans à 38ans peuvent être nouvellement recrutés donc moins intégrés avec un pourcentage de 58,33% , on trouve aussi la deuxième catégorie d'âge de 39 ans à 48ans partage presque le même point de vue ,et concernant la troisième catégorie de 49 ans et plus on observe une égalité entre deux visions ou l'entreprise est un lieu de travail ainsi qu'une deuxième maison, cela revient peut être que ces derniers ont vécu plus dans cette entreprise ,donc mieux intégrés dans leurs milieux du travail.

Tableau : N°8 le rapport entre le poste occupé et le sentiment d'intégration.

Degré d'intégration / Types de fonctions	100%	50%	20%	00%	total
Chef de groupe	00 0%	2 40%	2 40%	1 20%	5 100%
Chef d'équipe	2 28,5%	4 54,14%	00 0%	1 14,28%	7 100%
Agent de sécurité	5 16,12%	13 41,93%	7 22,58%	6 19,3%	31 100%
total	7 16,27%	19 44,18%	9 20,93%	8 18,6%	43 100%

Source : enquête sur le terrain

Nous constatons que la majorité de ces CDD se sentent intégrés à 50% dans leurs milieux du travail, voir la tendance générale qui est de 44,18% du total de 43. en deuxième position on remarque ceux qui se sentent intégrés à 20% avec un pourcentage de 20,93%, en suite on trouve ceux qui ne sentent pas intégrés c'est-à-dire à 0% avec un pourcentage de 18,6% , et en dernier lieu on enregistre un pourcentage de 16,27% concernant ceux qui se sentent intégrés à 100% . Prenant compte que les grands pourcentages sont situés dans le deuxième degré qui

est 50% on observe que les chefs d'équipe marque un pourcentage de 54,14% concernant ce degré ensuite il ya les agents de sécurité avec 41,93% et après ces les chefs de groupe avec 40%, on remarque aussi que certain des chefs d'équipe se sentent aussi intégré à 100% avec 28,5 % du total de 7.

On pourrait dire que la majorité des salariés de l'assistance de sûreté interne insérée en CDD se sentent intégré à 50% dans l'entreprise SONATRACH, du fait qui' ils marquent 44,18%, ça pourrait être dû à leur contrats, puisqu'ils se voient à tout moment licencié. Revenant aux chefs d'équipe qui enregistre un pourcentage de 54,14% peut être qui ils sont plus de relations avec leurs collègues de travail, marquants que les agents de sécurité se sentent intégré aussi à 50% avec un pourcentage de, 41,93%, cela signifie qui sont moyennement intégré , en fin il ya les chefs de groupe qui trouvent pas leur place dans l'entreprise peut être autant que chefs sont sensé être autoritaire et pas trop communicatif vu qui sont les plus responsables et donneur d'ordre .notre échantillon marque en quelque sorte une désintégration socioprofessionnelle.

Tableau : N°9 le rapport entre l'âge et le désire d'être permanant.

être titulariser / âge	Un Objectif très important	Une assurance de stabilité	Un avenir très claire son stresse	rien	total
de 28 à 38 ans	3 25%	6 5%	3 25%	00	12 100%
de 39 à 48 ans	3 12,50%	5 20,83%	4 16,66%	12 50%	24 100%
de 49 ans et plus	3 42,85%	2 28,57%	2 28,57%	00	7 100%
Total	9 20,93%	13 30,23%	9 20,93%	12 27,9%	43 100%

Source : enquête sur le terrain

Nous constatons que 30,23% les CDD trouve qu'être titulariser veut dire, une assurance de stabilité, et pour 27,9% être nommé signifie rien pour eux. Nous observant une

égalité entre ceux qui voient qu’être nommé est un objectif très important et aussi un avenir très clair avec un pourcentage de 20,93% , revenant par rapport aux catégories d’âges, de 39ans à 48 ans nous enregistrant que 50% du total de 24 ,être nommé signifie pour eux rien.et la catégorie d’âge entre 49 ans et plus, être nommé signifie pour eux un objectif très important avec 42,85% ,on remarque une égalité dans cette catégorie avec 28,57% entre une assurance de stabilité et un avenir très clair , aussi une égalité dans la première catégorie de 28ans à38ans avec 25% concernant un objectif très important et un avenir très clair son stress.

Nous soulevons que notre échantillon trouve que la titularisations représente une assurance de stabilité, cela signifie que en ce moment ces enquêtés ne se sentent pas assuré, il est à constater que la catégorie d’âge entre 39 à48ans dégage une sensation de désespoir, car la titularisation ne leurs représentent plus rien, peut être qui’ ils avaient trop attendue .et pour la catégorie de 49 ans et plus voient que c’est une assurance de stabilité ainsi qu’un avenir très clair son stress , ces derniers cherchent leur statue d’avenir, car c’est l’âge de retraite. Enfin, la catégorie de 28 à38ans considère que c’est un objectif très important à atteindre et un avenir très clair peut-être cela est dû à leurs jeunes âges, ils espèrent qu’un jour ils seront nommés.

Tableau : N°10 la répartition de l’échantillon selon leurs mérites d’être nommé.

Le mérite	fréquence	pourcentage
oui	41	95,34%
non	2	4,65%
total	43	100%

Source : enquête sur le terrain

Nous remarquons dans ce tableau qu’il existe un pourcentage assez élevé de 95,34%, concernant le mérite d’être nommé, donc une fréquence de 41 du total de 43 ce qui veut dire la grande majorité de l’échantillon, et en d’autre part on voit la petite minorité de l’échantillon qui enregistre une fréquence de 2 et un pourcentage de 4,65%.

Cela peut être interpréter que ces CDD prouvent le besoin d’être nommé par le fait que 95,34% voient qui’ ils méritent d’être titulariser, car peut être pour eux être titulaires est un

droit .et pour cette minorité qui ne se voit pas mérité d’être nommé c’est fort possible qui ‘ils visent tout un autre objectif.

3-2-L’analyse des données de La deuxième hypothèse.

Tableau : N°11 la répartition de l’échantillon selon le dérangement de la période d’essai qui revient à chaque renouvellement du contrat.

Le dérangement de la période d’essai	fréquence	pourcentage
oui	34	79,06%
non	9	20,93%
total	43	100%

Source : enquête sur le terrain

Nous observons que 79,06% subissent un dérangement par rapport à cette période d’essai qui revient à chaque renouvellement du contrat, ou la fréquence est de 34. D’une autre part, on trouve ce qui ne considère pas que cette période d’essai cause un dérangement avec une fréquence de 9 et un pourcentage de 20,93%.

Vu ce pourcentage majeur, où on trouve que 79,06% voient vraiment que cette période d’essai qui revient à chaque renouvellement dérange, cela peut être due que ces derniers sentent toujours comme de nouveaux recrûs, et qui reste toujours contrat actuel, et pour la minorité qui voient que cette période ne dérange pas. C’est possible qu’ils la prennent comme une période d’évaluation de leurs compétences.

Tableau : N°12 la relation entre le poste occupé et l'attitude des CDD dans la période du rapprochement d'expiration du contrat.

Attitude des CDD / fonctions	alaise	perturber	Stresser et angoisser	totale
Chef de groupe	00	1 20%	4 80%	5 100%
Chef d'équipe	1 14,28%	2 28,57%	4 57,14%	7 100%
Agent de sécurité	11 35,48%	5 16,12%	15 48,38%	31 100%
Total	12 27,90%	8 18,60%	23 53,48%	43 100%

Source : enquête sur le terrain

Nous observons que 53,48% sont stresser et angoisser, dans la période du rapprochement de l'expiration de leur contrat, en suite on trouve ce qui se sentent alaise dans cette période avec 27,90%, et nous marquant que 18,60% se sentent perturber. Revenant par rapport aux fonctions, on constate que 80% des chefs de groupe sont stresser et angoisser, donc un pourcentage asses- élever, ensuite les chefs d'équipe avec 57,14% et les agents de sécurité avec 48,38% qui partage la même attitude.

L'attitude stressante et angoissante marque un pourcentage de 53,48% cela peut être expliqué par le fait que ces salariés CDD craignent que l'entreprise ne leurs renouvelle pas le contrat, donc ces derniers souffre à chaque expiration de crainte de perdre leurs postes et d'être licencié, on pourrait dire aussi que notre échantillon subit une pression du moment où l'expiration est proche cela engendre un mal alaise qui à son tour à un impacte sur le rendement et le comportement des salariés ,on remarque aussi que ces les deux premières fonctions qui subissent sa le plus ,peut être est due à la responsabilité confiée.

Tableau : N° 13 la répartition de l'échantillon selon leurs accès de faire des retards dans le travail.

L'accès aux retards	fréquence	pourcentage
Oui	2	4,65%
Non	41	95,34%
Total	43	100%

Source : enquête sur le terrain

Nous remarquons que 95,34% des CDD ne font pas des retards dans le travail où la fréquence est de 41, donc la majorité de l'échantillon. Et juste 4,65% qui se permet à faire des retards dans le travail.

On pourrait dire que ces derniers qui ne font pas de retards, cela est peut être due au respect des horaires de travail et aussi à la sensibilité de leurs contrats qui peut être interrompue pour une simple faute, donc ils essayent d'évité cela.

Tableau : N° 14 le rapport entre l'âge et la possibilité d'avoir des relations d'amitié avec leurs collègues permanents.

des relations d'amitié avec les permanents âge	oui	non	total
De 28 à 38 ans	6 50%	6 50%	12 100%
De 39 à 48 ans	17 70,83%	7 29,16%	24 100%
de 49 ans et plus	6 85,71%	1 14,82%	7 100%
Total	29 67,44%	14 32,55%	43 100%

Source : enquête sur le terrain

Nous enregistrons que 67,44% des salariés insérés avec CDD ont des relations d'amitié avec leurs collègues permanents et 32,55% n'ont pas des relations d'amitié avec ces derniers, tenant compte que la catégorie d'âge de 49ans et plus marque un pourcentage assez élevées avec 85,71% du total de 7 qui ont des relations d'amitiés et d'affinité , et aussi la deuxième catégorie de 39 ans à 48 ans avec 70,83% du total de 24 ,ensuite on observe que la catégorie entre 28à38ans marque une égalité entre ceux qui ont des relations et ceux qui n'ont pas avec 50% du total de 12.

À partir de ces pourcentages on pourrait dire qu'il existe des relations d'amitié entre collègues de travail CDI et CDD dans la DRGB- Sonatrach, on dirait aussi que le pourcentage marquer dans la catégorie de 49 ans et plus est due peut être au fait que ces derniers on passé plus du temps dans cette entreprise, donc ils ont plus de confiance d'avoir d'amie permanent .et ils se connaissent depuis un moment et pour la deuxième catégorie on dirait que c'est le même principe .concernant la première catégorie où il existe une égalité de 50% .cela peut être expliquer d'une manière ou cette catégorie est considéré la plus jeune de l'échantillon,

donc ils-y ont certains d'eux qui se voient encore nouveaux et qui ne sont pas encore arrivé à créé des relations d'amitié avec leurs collègues permanents.

Tableau : N°15 la relation entre la durée d'insertion en CDD et l'acquisition des compétences et de l'expérience.

L'acquisition de compétence La durée d'insertion	oui	non	On peut dire	total
De 1 à 5 ans	1 100%	00	00	1 100%
De 6 à 10 ans	12 100%	00	00	12 100%
De 11 à 15 ans	14 77,77%	00	40 22,22%	18 100%
De 16 à 20 ans	7 58,33%	00	5 41,66%	12 100%
Total	34 79,06%	00	9 20,93%	43 100%

Source : enquête sur le terrain

Nous observons que 79,06% trouvent que 'ils ont acquis des compétences et de l'expérience pendant leur travail à Sonatrach, et 20,93% ont opté pour le concept "on peut dire", revenant à la durée de leurs insertions on constate que de 11ans à 15 ans on trouve 77,77% qui ont acquis de l'expérience et de compétence du total de 18, on marque aussi un pourcentage de 100% du total de 12 dans la durée entre 6à10 ans et enfin un pourcentage de 58,33% est enregistré dans la durée entre 16à20 ans, à partir de se tableau on pourrait dire que l'ensemble de notre échantillon se voient acquis des compétences et de l'expérience.

Une logique est appelé à être prêt en considération vu que ces salariés disent avoir acquis des compétences, car on ne peut pas croisée un salarié qui va dire de lui-même qui-il est moins compétant, il est à citer aussi que la durée d'insertion joue un rôle très important .vu que des années ce sont écoulé depuis leur insertion donc ils sont sensé de maîtrises leur

poste et d'avoir acquis un maximum de compétence et de l'expérience.il est à dire que l'expérience vient après des années tout en pratiquant la même chose. Enfin, ces derniers se voient répondre aux exigences de leurs postes.

Tableau : N° 16 la répartition de l'échantillon selon le partage des mêmes droits et obligations avec les permanents.

Partager les mêmes droits et obligations avec les permanents	fréquence	pourcentage
oui	7	16,27%
Non	36	83,72%
Total	43	100%

Source : enquête sur le terrain

Nous constatons que 83,72% qui représente une fréquence de 36 voient qu'ils ne partagent pas les mêmes droits et obligations avec leurs collègues permanents, tant dis que 16,27% qui égale à la fréquence 7, voient qu'ils partagent les mêmes droits et obligations dans le travail.

On pourrait dire que cette majorité des salariés insérés en CDD ne partage pas les mêmes droits et obligations avec leurs collègues permanents dans le milieu professionnel, cela s'explique peut être par la nature du poste occupé et le contrat signé, et d'après cette constatation on déduit que le type du contrat de travail influe sur les droits et obligations des salariés.

Tableau : N° 17 le rapport entre la durée d'insertion en CDD et le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Le sentiment d'appartenance la Durée d'insertion	oui	non	Pas tellement	total
De 1 à 5 ans	00	00	1 100%	1 100%
De 6 à 10 ans	00	9 75%	3 25%	12 100%
De 11 à 15 ans	5 27,77%	5 27,77%	8 44,44%	18 100%
De 16 à 20 ans	1 8,33%	1 8,33%	10 83,33%	12 100%
Total	6 13,95%	15 34,88%	22 51,16%	43 100%

Source : enquête sur le terrain

Nous enregistrons que 51,16 % ne se sentent pas tellement qu'ils appartiennent à Sonatrach, on marque ainsi 34,95 % qui ne se sentent pas du tout appartenir à cette entreprise tant dis qu'ils ya 13,95 % qui se sentent appartenir à Sonatrach. On constate que par rapport à la durée d'insertion on observe un pourcentage de 83,33 % concernant la durée de 16 ans à 20 ans qui ne se voient pas tellement appartenir à l'entreprise, et une égalité existe entre appartenir à l'entreprise et ne pas appartenir à l'entreprise avec 8,33 %. Un pourcentage de 75% est à prendre en compte pour la non-appartenance dans la durée de 6 ans à 10 ans, un pourcentage de 44,44 % est soulevé concernant la durée de 11 ans à 15 ans et aussi on dégage une égalité de 27,77 % pour l'appartenance et la non-appartenance.

Nous constatons que nous enquêtés n'arrive à formuler une identité professionnelle du fait qui dégage un sentiment de non-appartenance, et cela, par rapport aux résultats obtenus dans le tableau ,à soulever que malgré les différentes durées d'insertions en marquant des

années très importantes , ces salariés insérés CDD s'estiment toujours nouveaux dans l'entreprise cela peut avoir une relation avec la différence entre permanent et contrat actuel. Ces derniers se voient à tout moment quitter l'entreprise et aucune assurance n'est à leurs égards.

Tableau : N°18 le rapport entre le poste occupée et la crainte de non renouvellement du contrat.

la crainte de non renouvellement fonctions	oui	non	A tout moment	total
Chef de groupe	2 40%	00	3 60%	5 100%
Chef d'équipe	4 57,14%	2 28,57%	1 14,28%	7 100%
Agent de sécurité	12 38,70%	5 16,12%	14 45,16%	31 100%
Total	18 41,86%	7 16,27%	18 41,86%	43 100%

Source : enquête sur le terrain

Il est a soulevé que deux pourcentages égaux 41,86 % montre que les salariés insérés CDD ont la crainte que l'entreprise ne leurs renouvelle pas le contrat un jour. Tant dit que 16,27 % n'ont pas cette crainte ,60 % des chefs de groupe s'attendent à tout moment que l'entreprise ne leur renouvelle pas, ainsi les chefs d'équipes qui marquent 57,15 % ensuite les agents de sécurité avec 45,86 %.

Nos enquêté s'attendent à tout moment d'être licencié et leur contrat ne sera pas renouvelé, et dégage un sentiment de non-stabilité et se voient toujours soumis sous pression. La crainte de perdre son poste est leur première préoccupation et cela vue la sensibilité de leur contrat qui peut être interrompue dans chaque moment c'est-à-dire un manque d'assurance. On constate que cet échantillon partage les mêmes craintes malgré la différence dans les postes occupées.

Tableau : N°19 la répartition de l'échantillon selon leur crainte de commettre des fautes dans le travail.

Crainte de fautes	fréquence	pourcentage
oui	40	93,02%
non	3	6,97%
total	43	100%

Source : enquête sur le terrain

Nous enregistrons que 93,02% à la crainte de faire des fautes dans son milieu de travail, en d'autre part on soulève une minorité de 6,97% qui n'a pas cette crainte de commettre des erreurs.

Ce tableau montre que la majorité des CDD craignent de perdre leurs postes, car pour eux ils peuvent être licenciés pour une simple raison.

Tableau : N°20 le rapport entre la fonction et le sentiment d'être motivé.

Etre motivé			total
	oui	non	
Fonctions			
Chef de groupe	1 20%	4 80%	5 100%
Chef d'équipe	1 14,28%	6 85,71%	7 100%
Agent de sécurité	9 29,03%	22 70,95%	31 100%
Total	11 25,58%	32 74,41%	43 100%

Source : enquête sur le terrain

Nous enregistrons un pourcentage de 74,41 % des salariés qui se sentent démotiver, tant dit que 25,58 % se voient motiver. Il est à remarquer que les chefs d'équipe représentent la majorité des démotiver avec 85,71 % ensuite les chefs de groupe avec 80 % et enfin les agents de sécurité avec 70,95 %.

Notre échantillon voit que l'entreprise ne le motive pas à travailler, peut être autant que seul intégré CDD dans l'entreprise ces derniers partages pas les mêmes opportunités que les autres et ils se voient délaissés et, donc nos enquêtés sont démotivés dans leur milieu de travail, on peut dire qu'une fois nommé nos enquêtés seront motivés.

Tableau : N°21 la relation entre la durée d'insertion et l'attitude des CDD une fois nommé.

Une fois titulariser La période d'insertion	Comme d'habitude	motiver	alaise	communicative	Indépendant	total
De 1-5 ans	00	00	1 100%	00	00	1 100%
De 6-10 ans	1 7,69%	3 23,07%	3 23,07%	1 7,69%	5 38,46%	13 100%
De 11-15 ans	1 5,55%	9 50%	5 27,77%	00	3 16,66%	18 100%
De 16-20 ans	00	5 31,25%	9 56,25%	1 6,25%	1 6,25%	16 100%
total	2 4,16%	17 35,41%	18 37,5%	2 4,16%	9 18,75%	48 100%

Source : enquête sur le terrain

Remarque : les résultats obtenus dans ce tableau sont répartis non sur le nombre d'enquêtées, mais par rapport aux nombres de réponses "questions à choix multiples".

D'après ce tableau on constate que 37.5% de réponses éprouvent une sensation d'être alaise suite à une titularisation au niveau de contrat, suivi de 35.41% se voient motiver et 18.75% se sentaient indépendant. On remarque aussi que 56.25% de réponses pour la catégorie située entre 16 et 20 ans d'insertion en CDD conçoivent une sensation de bien-être, et 50% de réponses pour la catégorie entre 11 à 15ans confirment une sensation de motivation et 38,46% de réponses pour la catégorie situer entre 6 et 10 ans se voyaient indépendants.

Cette dominance de la sensation positive une fois titulariser s'explique peut être par le désir de ces derniers d'être à tous prés nommés, car la durée de l'insertion marque le désir des salariés, de plus, la catégorie de 16 à 20 ans enregistre le besoin de se sentir aise, car le CDD leurs procure une sensation d'instabilité, de malaise et de méfiance ainsi que la crainte de perdre leurs postes à chaque reprise. Et pour les CDD de 11 à 15 ans d'insertion, ils se voient motiver suite à une titularisation, ce qui prouve que le CDD est un facteur de démotivation, et pour la catégorie de 6 à 10ans d'insertion optent pour la sensation d'indépendance vis-à-vis la titularisation, car ils se sentaient dépendant de son contrat.

On déduit que nos enquêtés en ce moment en absence de titularisation, sont mal aise, démotiver et dépendant dans le milieu de travail, qui est expliqué par la nature de contrat.

Tableau : N°22 la répartition de l'échantillon selon leurs attitudes une fois quitté l'entreprise.

L'attitude des CDD une fois quitté l'entreprise	fréquence	pourcentage
Pour quoi ils ne m'ont pas nommé	18	36,73%
Jais acquit de l'expérience.	27	55,1%
Jais travaillé dans Sonatrach.	3	6,12%
autre	1	2,04%
total	49	100%

Source : enquête sur le terrain

Remarque : les résultats obtenue dans ce tableau sont répartie non sur le nombre d'enquêtés mais par rapport aux nombres de réponses “ questions à choix multiples”.

Nous remarquons que 55,1% de nos enquêtés, estiment bien le fait d'avoir acquis de l'expérience durant leurs travail, et 36,73% se demande pourquoi l'entreprise ne les a pas nommés, ensuite on trouve 6,12% qui voient que c'est important d'avoir travaillé dans l'entreprise nationale Sonatrach, malgré autant qu'un salarié inséré CDD.

Il est à soulevé que l'importance chez nos enquêtés est bien l'acquisition des compétences et de l'expérience cela est dit on se référant au tableau, on pourrait dire qu'ils ont accepté de

travailler avec ce type de contrat en visant l'acquisition du savoir-faire, d'une autre part il ya une attitude qui ils les accompagnent une fois quitté l'entreprise est celle pour quoi l'entreprise ne les à pas titulariser, peut être c'est le désire chez certains d'être stable.

Le tableau qui illustre la première hypothèse :

Tableau : N°23 la relation entre le degré d'intégration et la représentativité de l'entreprise par rapport aux CDD.

Représentativité de l'entreprise / Le degré d'intégration	Un lieu de Travail	Un lieu de travail et une deuxième maison	Une deuxième Maison et deuxième famille	total
100%	4 57,14%	2 28,57%	1 14,28%	7 100%
50%	5 26,31%	7 36,84%	7 36,84%	19 100%
20%	4 50%	2 25%	2 25%	8 100%
0%	6 66,66%	2 22,22%	1 11,11%	9 100%
Total	19 44,18%	13 30,23%	11 25,58%	43 100%

Source : enquête sur le terrain

Nous enregistrons un pourcentage de 44,18% des CDD qui voient que l'entreprise est juste un lieu de travail et 30,23% la considère comme un lieu de travail et une deuxième maison, pour 25,58% voient que c'est aussi une deuxième famille .et prenant compte du sentiment d'intégration ,on constate 66,66% qui ne se sentent pas du tout intégré c'est-à-dire à 0% et qui voient que c'est juste un lieu de travail ,ensuite il ya 57,14% qui se sentent intégré à 100% et qui voient que c'est juste un lieu de travail, 50% qui se voient intégré à 20% disent que c'est juste un lieu de travail . On observe deux pourcentages égaux avec 36,84% de ceux qui se sentent intégrés à 50% qui voient que c'est une deuxième maison ainsi qu'une deuxième famille.

La majorité des CDD de l'entreprise Sonatrach prouvent un sentiment de non-intégration et non-appartenance, bien évidemment que ce tableau le montre ,où on trouve un degré d'intégration égale à 0% et une représentativité qui est "l'entreprise et juste un lieu de travail"

cela peut être due au sentiment de précarité vu leurs contrats ou bien parce que ces derniers sont seuls inséré CDD dans toute l'entreprise, possible aussi que c'est par rapport a leurs postes de travail , concernant ceux qui se voient intégré a 100% et l'entreprise est pour eux juste un lieu de travail on pourrait dire que ces derniers sont intégrés juste par rapport a leurs collègues de travail et non par rapport à l'entreprise. A travers ces résultats on déduit que il existe une absence d'intégration et l'entreprise représente pour ces enquêtés un lieu de travail et pas plus.

Le tableau qui illustre la deuxième hypothèse :

Tableau : N°24 la relation entre l'acquisition des compétences et l'attitude des CDD une fois quitté l'entreprise.

L'attitude des CDD L'acquisition des compétences	L'entreprise ne m'a pas nommé.	L'acquisition des compétences de l'expérience.	J'ai travaillé dans Sonatrach.	autre	total
oui	15 36,58%	22 53,65%	03 7,31%	01 2,43%	41 100%
non	00	00	00	00	00
On peut dire	03 37,5%	05 62,50%	00	00	08 100%
total	18 36,73%	27 55,1%	03 6,12%	01 2,04%	49 100%

Source : enquête sur le terrain

Remarque : les résultats obtenus dans ce tableau sont répartis non sur le nombre d'enquêtées, mais par rapport aux nombres de réponses " questions à choix multiples".

Nous distinguons que 55,1% des CDD voient qu'une fois quittée l'entreprise, le plus important est bien l'acquisition de l'expérience et des compétences, en suite on constate un pourcentage de 36,73% qui voient que leurs premières intuitions une fois quittées l'entreprise est bien pour quoi Sonatrach ne ma pas nommé, il existe 6,12% qui considère que d'avoir travaillé dans Sonatrach est le plus important. Et par rapport à l'acquisition des compétences, on remarque un pourcentage de 62,50% qu'ont peut dire qu'ils ont acquis des compétences et considère que c'est le plus important, 53,65% se sentent vraiment acquit des compétences et

trouve aussi que ces l'essentielle, 36, 58% ainsi que 37,5% ont acquis de l'expérience, mais se demande pour quoi Sonatrach ne les a pas nommés.

D'après cette analyse, les salariés de Sonatrach inséré CDD se permette d'acquérir des compétences et de l'expérience, et pour ces derniers cela paraît le plus important après avoir occupée un poste de travail, et la majorité de ces salariés se sentent acquit des compétences et ont aussi de l'expérience grâce à leurs postes , après cette expérience acquisses ces CDD trouvent peut être que c'est le moment d'être titulariser cela est dû ,au fait que seuls ces salariés de l'assistance de la sûreté interne sont insérés CDD dans toute l'entreprise Sonatrach .donc cela est l'explication favorable pour dire que ces derniers veulent vraiment être nommé et faire partie des autres. Oubliant la précarité, ces derniers ont l'accès total pour acquérir un maximum de compétence dans le milieu et apparemment est le plus important pour eux. Cela est montré dans le tableau ou la majorité de ces CDD visent les compétences et l'expérience.

Remarque :

Tenant compte que notre questionnaire contient des questions ouvertes accompagner avec quelques questions fermées comme : “question N°10, N°11, N°14, N°16 ”donc il aurait pût avoir plus d'interprétations, cela est due à l'absence de réponses

3-3-Synthèse de la première hypothèse :

D'après les résultats obtenus durant l'analyse des données de cette hypothèse qui est l'impacte du contrat du travail à durée déterminée sur l'intégration des salariés au sein de la DRGB.

Cette hypothèse est évidemment confirmée, car à partir de la précédente analyse on a déduit que réellement, le contrat à durée déterminée un impacte sur l'intégration des salariés, ainsi que nos résultats le démontrent, comme suite :

-la désintégration de ces salariés insérés en CDD, et leur sensation de non-appartenance à l'entreprise, en marquant 66,66%, et cela par rapport à la nature de leurs contrats.

3-4-Synthèse de la deuxième hypothèse :

Les résultats obtenus concernant cette hypothèse nous incitent à dire que vraiment le contrat du travail à durée déterminée empêche l'intégration et favorise l'acquisition des compétences des salariés.

-Comme est-il montré dans notre analyse, ces salariés insérés en CDD ont acquis un maximum de compétence et de l'expérience durant leur travail dans la DRGB, en enregistrant 53,65%, et cela, grâce à leurs postes occupées.

3-5- Synthèse des deux hypothèses :

On suggérant ces deux suppositions ont était sensé de les testés sur le terrain et de les vérifiés par la suite, dans le but de pouvoir répondre à ces dernières. Après les tester et ensuite les vérifiés on a déduit :

-Que le contrat du travail à durée déterminée à un impacte sur l'intégration des salariés de la DRGB occupant les postes de l'assistance de la sûreté interne, car ces derniers ont montré à quel point ils se sentent désintégrer dans leurs milieux du travail.

-Le contrat du travail à durée déterminée empêche la possibilité que les salariés de l'assistance de la sûreté interne aient une sensation d'intégration par rapport à leur entreprise, mais d'une autre part ces derniers occupent un poste et se permettent l'acquisition des compétences et de l'expérience.

Donc, dans ce cas nos deux hypothèses ne peuvent être que confirmées, puisque les résultats de notre recherche les éprouvent.

Pour conclure, il est bien évident que ce type de contrat permet d'avoir la chance à plusieurs d'occuper un poste de travail, malgré que c'est juste pour une durée déterminée et à objet définit, ainsi il procure l'acquisition de l'expérience qui est un élément exigé par les entreprises pour chaque demande d'un nouvel emploi. Mais on doit tenir compte que ce type de contrat élimine les critères de l'identité professionnelle "voir le sentiment d'appartenance ainsi que l'intégration", qui est très importante soit pour les salariés où bien pour l'entreprise elle-même, car arrivé à intégrer un salarié dans son milieu de travail veut dire assurée son bon comportement ainsi que son rendement.

Un salarié qui subit un malaise ne peut jamais effectuer convenablement sa tâche par exemple nos enquêtés sont stressés et angoissés à chaque rapprochement d'expiration du contrat.

Par rapport à notre problématique et à nos questions posées on peut répondre comme suite : les CDD de la DRGB partagent un objectif presque commun, qui est le CDI, démontré dans le tableau N°9 avec 42,85% qui considère la titularisation comme objective même très importante. Et dans le tableau N°10 ces CDD se voient même le mérite avec 95,34%.

Ce type de contrat permet l'acquisition des compétences et cela en référence au tableau N°15 qui marque 79,06% des CDD qui ont acquis des compétences.

Ce type de contrat, perturbe l'intégration socioprofessionnelle, cela est bien souligné dans le tableau N°8, où nos enquêtés se sentent intégrés dans leur milieu du travail qu'à 50%. Cela peut être dû au sentiment de précarité.

Résumé du Chapitre

Dans ce troisième chapitre qui est la dernière étape de notre recherche : consiste la présentation de l'organisme d'accueil, l'interprétation de toutes les données qu'on avait collectées grâce aux questionnaires sous forme de tableau simple et croisé et puis nous avons fait pour chacun d'eux une analyse statistique et puis une analyse sociologique, ensuite pour chaque hypothèse on a résumé ses résultats dans le but de la confirmer ou l'infirmer. Enfin on a conclu ce chapitre par des résultats généraux de notre enquête.

Conclusion générale

Conclusion générale

Les entreprises ne peuvent recourir à un contrat à durée déterminée “CDD” que pour faire exécuter à un salarié une tâche précise et temporaire et dans des cas limités. Mais l’analyse du questionnaire présenté dans les tableaux nous a permis de souligner que les CDD jouent un rôle important et multidimensionnel au sein de l’entreprise.

Il apparaît que le recours aux CDD n’est pas uniquement un instrument, peu coûteux, d’adaptation aux variations de conjoncture. L’entreprise utilise ce type de contrat simultanément comme mode de gestion interne et externe de la main-d’œuvre. Ils ne servent pas uniquement de réserve de main-d’œuvre à l’entreprise, mais jouant le rôle d’amortisseur en période de ralentissement de la conjoncture, et d’accélérateur en période de reprise.

Du point de vue de l’entreprise, le CDD lui permet d’augmenter son activité sans être obligé de garder le salarié, ensuite si cette activité ne devait pas se poursuivre, tout en étant assurée de la présence du salarié pendant toute la durée du CDD. Alors qu’elle ne peut pas interrompre un CDI en cours de période d’essai sous prétexte d’un changement d’activité de l’entreprise.

En revanche, les insérés avec ce type de contrat ont un avantage relatif à leurs vies professionnelles cela malgré la courte durée qui caractérise ce contrat, cet avantage est le suivant :

-le développement des compétences, tout au long de leur carrière, les collaborateurs bénéficient de formation qui leur permet d’acquérir des connaissances et de développer des compétences spécifiques à leurs métiers.

Mais à prendre, compte que ce type de contrat perturbe l’intégration des salariés au sein de leur entreprise et élimine l’identité professionnelle chez ces derniers. Ainsi qu’il immerge le sentiment de précarité vu sa durée qui est déterminée, donc les CDD ont un objectif clair dans l’entreprise qui est décrochée un CDI.

Enfin, le contrat à durée déterminée est bien évidemment une solution pour les entreprises, mais c'est un malaise pour les salariés.

Il est à dire que, les CDD sont par fois utilisées comme période de sélection avant l'embauche en CDI, or, il apparaît que la durée des CDD affecte ce processus. Pour les contrats courts, inférieurs à trois mois, la probabilité d'obtention d'un CDI reste faible et les salariés occupent ce type d'emplois ont une probabilité de demeurer dans une situation précaire. Inversement, lorsque les contrats sont plus longs, ils constituent un tremplin efficace à l'obtention d'un CDI.

la liste bibliographique

La Liste Bibliographique :

- 1-BONARDI C et al .Psychologie Sociale Appliquée, Edition Inpress, 2004.
- 2-CAMERLYNCK.G.H. Traité de droit du travail-contrat de travail, édition Dalloz, paris, 1968.
- 3-DUBAR C .La Socialisation, Edition Armand Colin, Paris, 2002.
- 4-GAUTHIER benoit. Recherche Sociale, Edition Presses De L'université Du Québec, Canada, 2009.
- 5-LECOEUR Elisabeth. Gestion Des Compétences, Edition Deboeck, Bruxelles, 2008.
- 6-LEVEY-LEBOYER Claude. La Gestion Des Compétences, Edition Organisation, Paris, 2002.
- 7-MOREL-JOURNEL Christel. Droit Général, Edition L'extenso, Paris, 2010.
- 8-PERETTI Jean-Marie. Gestion Des Ressources Humaines, Edition Vuibert, Paris, 2008.
- 9-PERETTI Jean-Marie. Gestion Des Ressources Humaines, 10^{ème} Edition, Paris, 2002
- 10-PERETTI Jean-Marie. Gestion Des Ressources Humaines, 15^{ème} Edition Vuibert, Paris, 2008.
- 11-ROY Véronique. Droit Du Travail, 13^{ème} Edition, Dunod, 2009.
- 12-SIGNORETTO Fabrice. Les Contrats De Travail, Edition D'organisation, Paris, 2002.

Les Ouvrages De Méthodologie De Recherche :

- 13-ACTOUF Omar. Méthodologie Des Sciences Sociales Et Approche Qualitative, Edition Les Presses De L'université Du Québec, Montréal, 1987.
- 14-ANGERS Maurice. Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales, Edition casbah Alger, 1997.
- 15-GRAWITZ madeleine. L'lexique Des Sciences Sociales, 7^{ème} Edition Dalloz, Paris, 1999.
- 16-QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc van. Manuel De La Recherche En Sciences Sociales, 3^{ème} Edition, Paris, 2006.

Les Dictionnaires :

17-AKOUN André et ANSTAR pierre. Le Robert Seuil Dictionnaire De Sociologie, Edition Gonzague-Raynaud, France, 1999.

18-BOUDON Raymond. Dictionnaire De Sociologie, Edition Larousse, Paris, 1999.

19-PERETTI Jean-Marie. Dictionnaire Des Ressources Humaines, Edition Vuibert, Paris, 1999.

20-PERETTI Jean-Marie. Dictionnaire Des Ressources Humaines, 2^{ème} Edition Vuibert, Paris, 1999.

Document officiel :

21- Document Interne De L'entreprise.

22- Journal Officiel De La République Algérienne, N°17, 25 Avril 1990.

Sites Electroniques :

23-http://fr.wikipedia.org/wiki/Contrat_de_travail_en_France.

les annexes

Le questionnaire

Annexe N°1

Le premier axe ; les données socioprofessionnelles

1-âge

2 –fonction.....

Le deuxième axe ; la première hypothèse.

3-depuis combien du temps êtes vous insérer contra- actuel ?

.....

4-quelle est la durée conclue de votre contrat ?

3mois /

1année/

5ans/

5-avez-vous déjà renouvez votre contrat ?

-Oui

-Non

6-si c'est oui, avez-vous rencontré des difficultés dans votre renouvellement ?

-Oui

-Non

7-l' entreprise représente pour vous ?

-Juste un lieu de travail.

-Un lieu de travail, et une deuxième maison.

-Un lieu de travail et une deuxième maison, une deuxième famille.

8-Vous sentez que vous êtes intégré dans votre milieu de travail, avec vos collègues, vos chefs ainsi que le règlement ?

- à 100%
- à 50%
- à 20%
- à 0%

9- que représente pour vous la titularisation ?

- Un objectif très important.
- Une assurance de stabilité.
- Une avenir très claire son stresse.
- rien.

10-Selon vous, vous méritez d'être permanent dans cette entreprise ?

- Oui
- Non

-Commentez

.....

Le troisième axe ; la deuxième hypothèse.

11-la période d'essai qui revient à chaque renouvellement du contrat vous dérange ?

- Oui
- Non

-Si c'est Oui, pour quoi ?.....

.....

12-Quelle est votre attitude dans la période du rapprochement de l'expiration de votre contrat ?

- Alaise, parce que l'entreprise renouvelle facilement.
- perturber, parce que l'entreprise peut ne pas renouveler.
- stresser et angoisser, crainte de perdre sont poste.

13- vous êtes bien sûr contrat- actuel, vous- vous permettez des retards dans le travail ?

-Oui

-Non

14- Avez-vous des relations d'affinités et d'amitiés avec vos collègues contrat à durée indéterminée ?

-Oui

-Non

-Si c'est Non, pour quoi ?

.....
.....

15- avez-vous acquit des compétences et de l'expérience, durant votre travail dans SONATRACH?

-Oui

-Non

-On peut dire.

16- voyez-vous partager les mêmes droits et obligations avec vos collègues contrat à durée indéterminée. ?

-Oui

-Non

Commentez.....
.....

17- vous- vous voyez appartenir à SONATRACH ?

-Oui

-Non

-Pas tellement

18- Est-ce que vous imaginez que l'entreprise ne vous renouvelle pas le contrat un jour. ?

-Oui

-Non

-A tout moment.

19-Vous êtes contra- actuel, vous faites plus attention à vos actes, et vous avez la crainte de faire des fautes. ?

-Oui -Non

20-L'entreprise vous motive à travailler. ?

-Oui -Non

21-que sera votre sensation une fois titularisé ?

- Comme d'habitude
- Motiver
- Alaise
- Communicative
- Indépendant.

22-Si un jour, vous allez quitter l'entreprise vous allez dire. ?

-Pour quoi l'entreprise ne ma pas nommé.

-Jais acquit de l'expérience.

-C'est pas grave l'essentiel jais travailler dans l'en rise nationale SONATRACH.

-autre

- Dite ce que vous voulez ?

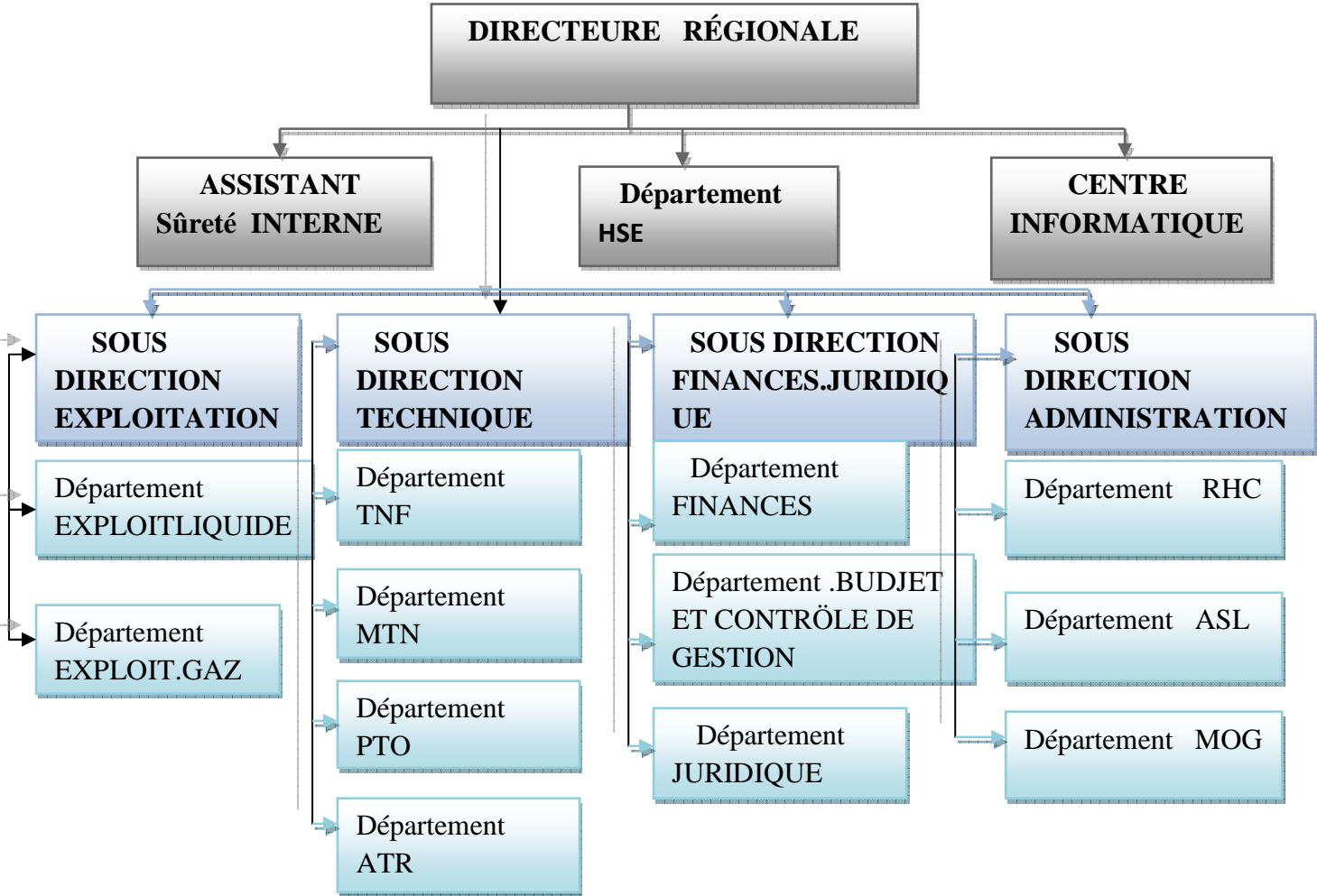
.....
.....
.....

Merci infiniment pour votre collaboration.

ORGANIGRAMME DE La REGION TRANSPORT

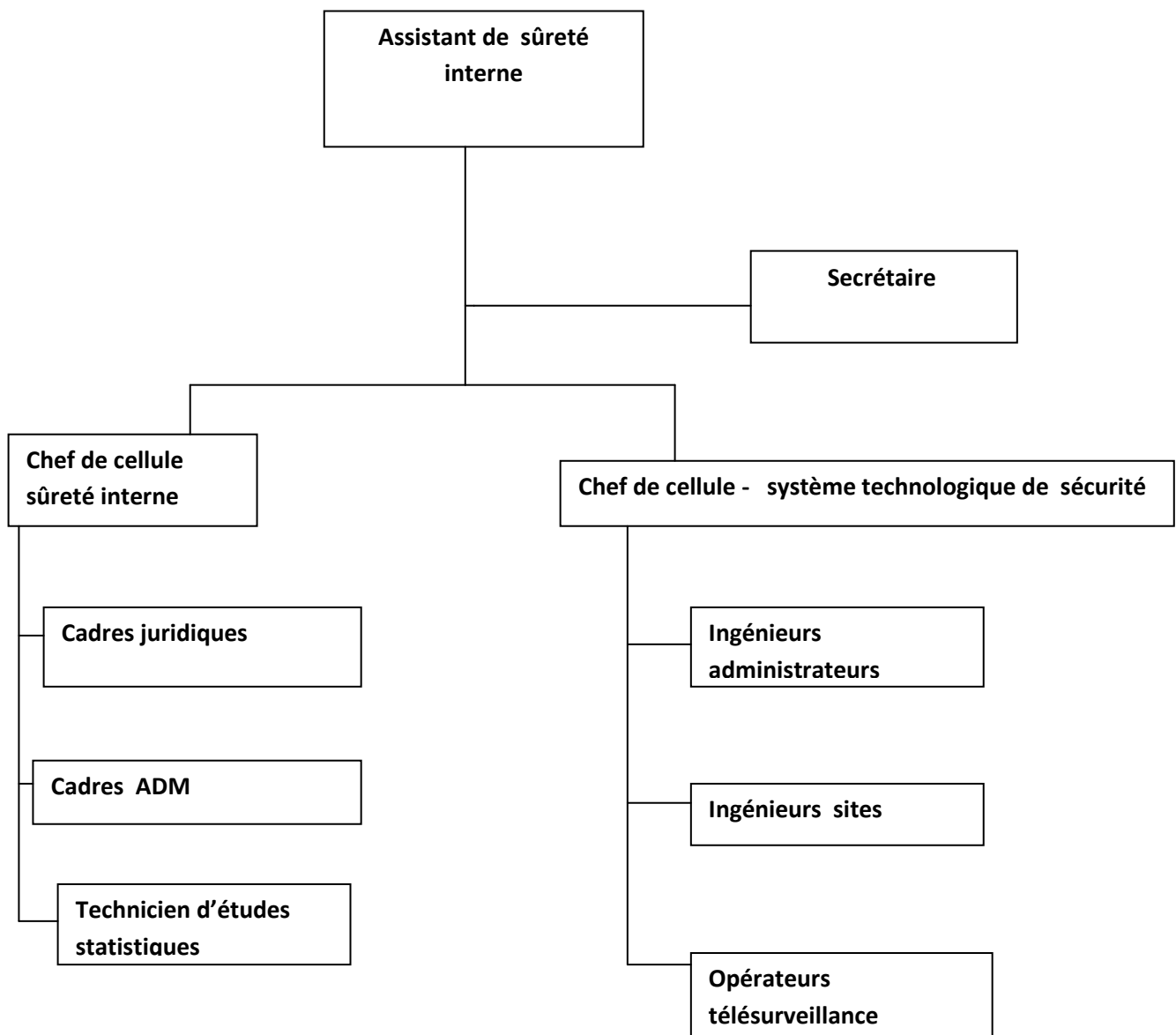
Annexe N°2

CENTRE "RTC".




SOURCE : document de l'entreprise.

ORGANIGRAMME DE DETAIL DU SERVICE SURETE INTERNE



SOURCE : document de l'entreprise

	Transport par canalisations Division Exploitation Direction Régionale Béjaïa	Annexe N° 4
CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE (PERSONNEL DE SURETE INTERNE)		
N° DU		
Identification des parties		
Entre les soussignés :		
La société nationale pour la recherche, la production, le transport, la transformation et la commercialisation des hydrocarbures, dénommée «SONATRACH», dont le siège social est situé à Djenane El Malik, représentée par : Monsieur ayant tous pouvoirs à l'effet du présent contrat d'une part, et		
Monsieur : Né le 06/05/1968 à Béjaïa .		
Demeurant à : Village Ighil ouzoug / Béjaïa d'autre part,		
il a été convenu et arrêté ce qui suit :		
Article 1 : Durée et date d'effet du contrat		
Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, le présent contrat est établi pour une durée déterminée. Cette durée est de (60) soixante mois . Elle commence à courir à compter du 30/01/2012 , date d'installation de Monsieur à son poste de travail, sous réserve des dispositions prévues aux articles 8 à 12 infra et se termine le 29/01/2017 , droit à congé inclus.		
Article 2 : Priorité accordée aux résidents locaux :		
Le recrutement à caractère temporaire est accordé en priorité aux candidats résidant dans la zone géographique où la structure d'accueil est implantée.		
Article 3 : Poste de travail et classification		
Monsieur est recruté en qualité de :		
*INTITULE DU POSTE: Agent sûreté interne NI *CODE FONCTION:09020101 *ECHELLE: 13		
Article 4 : Rémunération		
En contrepartie de son travail et conformément à la grille des salaires de base de la société, le salaire de base correspondant au poste désigné à l'article 3 ci-dessus est de (30075,00) DA (trente mille soixante quinze dinars) .		
A ce salaire de base s'ajoutent les primes et indemnités réglementaires suivantes :		
*les indemnités de sujétion spéciale et de risque et d'astreinte particulière dénommées P.A.C et P.A.P.		
Ces indemnités sont exclusives des indemnités forfaitaires, de service permanent, de travail posté et de nuisances.		
Article 5 : Horaire de travail		
L'horaire hebdomadaire de travail est de 40 heures . En fonction de l'organisation du travail de la structure d'affectation.		
Article 6 : Heures supplémentaires		
Pour des raisons liées à une nécessité absolue de service, Monsieur , peut être amené à effectuer des heures supplémentaires.		
Article 7 : Affectation		
Monsieur est affecté à : Sonatrach / Transport par Canalisations.		
*Structure: Direction Régionale Béjaïa. *Lieu : DSP / Statique – Béjaïa.		
Article 8 : Période d'essai		
Monsieur est soumis à une période d'essai de (30) trente jours , à compter de la date de son installation. Durant la période d'essai, les deux parties peuvent rompre le présent contrat en respectant un préavis d'une semaine sauf cas de faute lourde ou grave de Monsieur		
Article 9 : Examen médical et période d'essai		
Si pour des raisons exceptionnelles, l'examen médical est effectué durant la période d'essai et qu'il révèle une inaptitude au poste occupé, il est mis fin au présent contrat avec respect du préavis arrêté à l'article 8 ci-dessus.		
Article 10 : Essai non concluant		
Si la période d'essai est jugée non concluante, il est mis fin au présent contrat sans indemnité, ni préavis.		
Article 11 : Essai concluant		
Si la période d'essai est jugée concluante, Monsieur , reçoit une décision le confirmant au poste défini à l'article 3 du présent contrat.		
SONATRACH-TRC-Direction Régionale Béjaïa BP 19-06000 BEJAIA-Tel. (05) 21 16 54-Fax (05) 21 16 61-62 Télex : 83 056		

Article 12 :

Après vérification de fiabilité par les services de sécurité compétents, il est mis fin au présent contrat sans indemnité ni préavis dans le cas où l'enquête s'avère négative.

Article 13 : Travaux à réaliser

Pendant la durée du présent contrat, **Monsieur**, est tenu de :

- Préserver les infrastructures, les équipements et le déroulement normal des activités professionnelles sur les lieux de travail contre toute action à portée délictuelle ou criminelle,
- Faire échec à toute tentative d'exaction, de sabotage, d'agression ou de perturbation subversive visant les infrastructures, les équipements, les personnels, les usagers ou le déroulement normal des activités professionnelles, ou en réduire les effets, s'il ya lieu,
- Prendre les dispositions d'urgence en matière d'alerte et de secours ainsi que les mesures de sûreté visant la neutralisation des auteurs et complices surpris sur les lieux ou aux abords immédiats de l'établissement.

Article 14 : Droits à congé

Monsieur, bénéficie des congés payés, légaux et réglementaires calculés au prorata de la durée du contrat de travail. La période et la durée du congé sont fixées par le responsable habilité.

Article 15 : Mobilité

Dans le cadre de son travail, **Monsieur**, peut être amené à se déplacer temporairement en n'importe quel point du territoire national. Dans ce cas, il lui sera appliqué les mêmes dispositions que pour un travailleur permanent.

Article 16 : Obligations

Outre les clauses légales et réglementaires, **Monsieur**,

- S'interdit d'intervenir, à quelque titre que ce soit, dans les autres domaines d'activité de l'établissement,
- S'engage à faire preuve, en toutes circonstances, de la disponibilité et de l'assiduité requise par la sûreté interne de l'établissement, en observant notamment le régime et les horaires de travail,
- S'engage à observer scrupuleusement les obligations de loyauté, de réserve, de neutralité et d'impartialité instituées par la réglementation en vigueur et s'interdit toute intervention dans les relations de travail et les litiges et conflits professionnels d'ordre administratif ou syndical au sein de l'établissement,
- S'engage à respecter l'obligation de secret professionnel et à ne pas divulguer les informations dont il a des connaissances dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Article 17 : Spécificités liées au poste de travail

Sauf faute détachable au service, **Monsieur**, ne peut être personnellement tenu à réparation sur ses propres deniers à raison des conséquences des actes qu'il aura régulièrement accompli dans l'exercice de ses fonctions. Les négligences coupables et les manquements avérés aux règles édictées en matière de sûreté interne sont sanctionnés conformément aux dispositions du règlement intérieur en vigueur au sein de la société, sans préjudice des poursuites pénales prévues par la loi.

Monsieur, ne peut faire usage de son arme qu'à titre d'ultime recours, pour faire face à une agression armée, et après les sommations d'usage.

Dans le cas prévu au présent article, l'usage des armes ne peut intervenir qu'en l'absence d'autres moyens de défense et après avoir épuisé toutes autres voies de neutralisation des agresseurs.

Article 18 : Rupture du contrat

Au delà de la période d'essai et après confirmation, le présent contrat ne peut être rompu avant son terme qu'après autorisation ou sur instruction des représentants des services de sécurité.

Article 19 : Dispositions diverses

Monsieur, déclare formellement accepter tous les termes du présent contrat.

Le présent contrat est établi en (05) cinq exemplaires.

IL doit être signé par les deux parties qui doivent faire précéder leur signature par la mention « lu et approuvé »

Lu et approuvé,

L'intéressé

**P / La Sonatrach
Le Directeur Régional**