

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE**

**ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MANAGEMENT
ENSM. Pôle Universitaire de KOLÉA**



MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES

Master en Management Des Ressources Humaines

**L'IMPACT DE L'INTÉGRATION SUR L'IMPLICATION DES JEUNES
DIPLOMÉS
CAS : L'ENTREPRISE ALGÉRIENNE DE TEXTILE
INDUSTRIEL ET TECHNIQUE (EATIT)
Filiale -TLEMCEN-**

Élaborée par : RAHOUI fatima el zohra

Encadré par : Dr. BOUCHETARA mehdi

Année universitaire 2018/2019

Résumé

L'objet de ce travail est de montrer l'importance de la relation qui existe entre le processus de l'intégration et celui de l'implication des jeunes diplômés au travail.

Durant notre enquête sur le terrain de l'Entreprise Algérienne de Textile Industriel et Technique implantée dans la wilaya de TLEMCEN, nous avons collecté des informations utiles par le biais d'un questionnaire. Les résultats de cette enquête révèlent l'existence d'une forte relation entre les deux concepts, on a trouvé que la pérennité du processus de recrutement sur le long terme, demande une forte implication de la part des employés mais aussi de la direction par la mise à disposition des moyens nécessaires afin de réaliser les objectifs de l'entreprise.

Mots clés : l'intégration – l'implication –le processus de recrutement.

Abstract

The objective of this research is to analyze and show the importance of the link between the notion of integration and commitment.

During our field study of the Algerian industrial and technical textile company in the Province of Tlemcen, we collected useful information through a questionnaire; we found that there is a strong relationship between integration and commitment. We also found that the sustainability of the recruitment process in the long term requires a strong commitment on the part of the employees but also of the management by granting the necessary means to achieve the objectives of the company.

Keys words: Integration -commitment -recruitment process.

ملخص:

تستهدف دراستنا إظهار مدى أهمية العلاقة الموجودة بين الاندماج و الالتزام الوظيفيين عند المتخرجين الجدد، خلال بحثنا الميداني في المؤسسة الوطنية للنسيج الصناعي و التقني المتواجدة في ولاية تلمسان، قمنا بجمع معلومات عن طريق الاستبيان. نتائج البحث أظهرت لنا أن هناك علاقة قوية بين الاندماج و الالتزام الوظيفيين، كما قد أظهرت أن نجاح واستمرارية عملية التوظيف على المدى البعيد يتطلب التزاما قويا من جانب العمال و من جانب الإدارة أيضا، وذلك بتوفير الوسائل الأساسية لتحقيق أهداف المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: الاندماج –الالتزام –عملية التوظيف.

Remerciement

Nous tenons à remercier tout d'abord ALLAH, tout Puissant qui a procuré du courage et la volonté pour mener à réaliser ce modeste travail.

Je tiens de remercier ma famille : mes chers parents, mes sœurs et mes frères.

Nous remercions vivement Monsieur BOUCHETERA.M

Pour ses conseils et surtout pour sa

Disponibilité et son soutien.

Nous exprimons également nos remerciements aux personnels de L'Entreprise EATIT en particulier Madame BENDALAA et Monsieur BENMOUSA de nous avoir pris en charge dans le département des Ressources humaines.

Nous tenons également à remercier tous ceux qui ont contribué de près et de loin à la Réalisation de ce travail.

Table des matières

Résumé	I
Remerciement	II
Table des matières	III
Liste des tableaux	VI
Liste des graphes	VII
Liste des abréviations	VIII
INTRODUCTION	01
CHAPITRE01: LA PROBLEMATIQUE	05
1 le contexte de recherche	06
2 la pertinence de recherche	06
2-1 la pertinence académique	06
2-2 la pertinence managériale	06
3 les questions de la recherche	07
CHAPITRE02: LE CADRE CONCEPTUEL	08
1 le processus de recrutement	09
1-1 préparation de recrutement	09
1-2 la recherche des candidatures (le sourcing)	12
1-3 la sélection des candidatures	14
1-4 l'accueil et l'intégration	16
2 la phase d'intégration des nouveaux salariés	18
2-1 la procédure d'accueil de la phase d'intégration	18
2-2 les définitions, objectifs et les enjeux de l'intégration	22
2-3 la socialisation organisationnelle	25
2-4 les grands arbitrages d'une politique d'intégration	26

3 l'implication des nouveaux collaborateurs	28
3-1 des concepts généraux sur l'implication	28
3-2 l'implication organisationnelle	30
3-3 les approches de l'implication organisationnelle	33
CHAPITRE 03: CADRE METHODOLOGIQUE	35
1 l'approche méthodologique	36
2 l'outil de la collecte des données	36
3 les variables et les mesures	37
4 l'échantillonnage	37
5 le déroulement de l'enquête	37
6 l'outil de traitement des données	38
7 le contexte organisationnel	38
7-1 Présentation de l'organisme d'accueil.....	38
7-2 Historique de l'entreprise	39
7-3 Activité principale	39
7-4 Les principaux produits réalisés	39
7-5 Patrimoines industriels	39
7-6 L'importance économique et sociale	40
CAHPITRE04: ANALYSE ET DISCUSSION DES RESULTATS	42
1 les données personnelles	43
1-1 Description de l'échantillon selon le sexe.....	43
1-2 la Répartition de la population selon les catégories d'âge	43
1-3 la répartition de l'échantillon par niveau d'instruction	44
1-4 la répartition de l'échantillon par catégorie socio -professionnelle	46
1-5 la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté	47

2 l'analyses des données	48
2-1 Processus de recrutement	48
2- 2 processus d'intégration.....	52
2-3 l'implication des salariés.....	56
3 l'interprétation des résultats	60
4 la validation des hypothèses	61
5 les recommandations	62
CONCLUSION	63
Références bibliographiques	66
Annexe A : questionnaire	69

Liste des tableaux

N°	Titre du Tableau	Pages
1	Les types d'implication	32
2	La répartition de l'échantillon selon le sexe	43
3	La répartition de l'échantillon selon la catégorie d'âge	44
4	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	45
5	La répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle	46
6	La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté dans l'entreprise	47
7	La répartition de l'échantillon selon la source d'information de recrutement	48
8	La répartition de l'échantillon selon le type de contrat	49
9	La répartition de l'échantillon selon la soumission de période d'essai	50
10	La répartition de l'échantillon selon adéquation avec le poste	51
11	La répartition de l'échantillon selon la réception de livret d'accueil	52
12	La répartition de l'échantillon selon l'obtention d'un tuteur	52
13	La répartition de l'échantillon selon l'obtention des orientations	53
14	Corrélation entre l'intégration et les difficultés rencontrées durant la période d'essai	54
15	Corrélation entre l'intégration et l'accompagnement	55
16	Corrélation entre l'intégration et la soumission de la période d'essai	55
17	La répartition de l'échantillon par choix de travail	56
18	La répartition de l'échantillon selon l'engagement dans le travail	57
19	Corrélation entre l'implication et le choix de travail	58
20	Corrélation entre l'implication et la continuité dans entreprise	58
21	Corrélation entre l'intégration et l'implication	59
22	Calcul de coefficient de Pearson	61

Liste des graphes

N°	Titre des graphes	Pages
1	La répartition de l'échantillon selon le sexe	43
2	La répartition de l'échantillon selon la catégorie d'âge	44
3	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	44
4	La répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle	46
5	La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté dans l'entreprise	47
6	La répartition de l'échantillon selon la source d'information de recrutement	48
7	La répartition de l'échantillon selon le type de contrat	49
8	La répartition de l'échantillon selon la soumission de période d'essai	50
9	La répartition de l'échantillon selon adéquation avec le poste	51
10	La répartition de l'échantillon selon la réception de livret d'accueil	52
11	La répartition de l'échantillon selon l'obtention d'un tuteur	53
12	La répartition de l'échantillon selon l'obtention des orientations	54
13	La répartition de l'échantillon par choix de travail	56
14	La répartition de l'échantillon selon l'engagement dans le travail	57

Liste des abréviations

Abréviation	Signification
ENSM	École Nationale Supérieure de Management
GRH	Gestion des Ressources Humaines
DRH	Direction des Ressources Humaines
RH	Ressources Humaines
DENITTEX	L'entreprise des industries textiles Denim
SONITEX	Société Nationale des Industries Textiles
COTITEX	l'entreprise nationale des industries textiles cotonnières
EATIT	l'Entreprise Algérienne de Textile Industriel et Technique
DAIP	Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle
CID	Contrat d'Insertion des Diplômes
CIP	Contrat d'Insertion Professionnelle
CFI	Contrat Formation Insertion
SPA	Société Par Action
EPE	Entreprise Publique Économique

INTRODUCTION

Introduction

La fonction des ressources humaines occupe une place stratégique au sein des Organisations, car le facteur humain est considéré comme un capital, et un investissement, dont on doit savoir comment le rendre rentable et bénéfique, sur lequel beaucoup des chercheurs en psychologie du travail, de gestion, de sociologie s'intéressent dans leurs études à la question de productivité et de rendement au travail.

Dans cette optique, les processus de recrutement, d'intégration et d'implication sont des composantes les plus répandues dans la GRH, de toutes les Entreprises. A cet effet le service de gestion des ressources humaines dépend de processus de recrutement puisque ce dernier permet à l'Entreprise d'acquérir et de trouver des candidats qui possèdent les compétences dont elle a besoin, et qui correspondent aux profils recherchés.

Dans un contexte de rareté des ressources humaines, l'intégration et l'implication des nouveaux employés font partie des préoccupations les plus importantes pour tous les responsables d'Entreprises. Car il est difficile de bâtir un modèle de gestion de ces ressources en mesure d'attirer les meilleures compétences, de les fidéliser et les motiver.

Par ailleurs les gestionnaires doivent transmettre les informations nécessaires au moment de l'embauche sur la culture, les valeurs, la philosophie et les attentes qu'une Organisation souhaite auprès d'eux, afin de leur permettre de développer un sentiment d'appartenance envers cette Entreprise. Autrement dit, mettre en place une stratégie d'accueil et d'intégration, qui donne plus d'autonomie aux employés, en les impliquant dans leurs tâches d'une manière rapide et efficace.

En effet l'implication et l'intégration représentent deux notions de forte corrélation positive, ils comptent sur la capacité des employés d'adhérer à leurs tâches.

Donc l'implication c'est le fait d'être engagé et l'attaché au travail dans une Organisation, elle désigne aussi l'adhésion pour l'accomplissement de travail, afin d'atteindre des objectifs communs, ou de réaliser une finalité professionnelle déterminée. La relation entre l'individu et l'organisation est une relation fusionnelle qui se décline en termes d'implication, elle peut être trouvée vis-à-vis des valeurs du travail, ou vis-à-vis du travail lui-même, ou l'organisation.

L'intégration, c'est l'adaptation d'un nouvel employé dans son milieu professionnel, c'est elle qui va renforcer ses idées selon lesquelles il a choisi de signer le contrat de travail avec cette entreprise au lieu d'une autre. Ainsi le rôle de l'intégration est d'assurer l'extirpation des derniers doutes qui peuvent se manifester pour ce nouveau collaborateur au moment de la signature de son contrat. Ceci l'impactera positivement son implication dans son nouvel emploi. Cette phase est primordiale qui ne doit pas être négligée.

Dans cette étude, nous nous intéressons à comprendre la contribution du modèle d'intégration des jeunes diplômés nouvellement recrutés, vis-à-vis de leur implication au sein de L'ENTREPRISE ALGÉRIENNE DE TEXTILE INDUSTRIEL ET TECHNIQUE, en étalant les procédures du recrutement et d'intervention, que cette entreprise applique afin de faciliter l'intégration et la socialisation de ses nouvelles recrues, et comment ils ont vécu leurs différentes phases d'intégration au sein de cette entreprise.

Nous réaliserons une étude sur le thème de «l'impact de l'intégration sur l'implication des jeunes diplômés» à travers un stage pratique durant trois mois du 27/01/2019 au 27/04/2019 au niveau L'ENTREPRISE ALGÉRIENNE DE TEXTILE INDUSTRIEL ET TECHNIQUE à la wilaya de TLEMCEM.

Afin de mener à bien cette étude académique, nous avons suivi la démarche suivante en s'articulant les quatre grands titres qui sont représentés ci-dessous :

Le premier titre contiendra une présentation du contexte, et des objectifs de la recherche, la pertinence de la recherche et en fin les questions sur la recherche pour justifier notre intérêt pour le thème.

Le deuxième titre sera consacré au développement du cadre conceptuel, qui représente la partie théorique de notre recherche (l'impact de l'intégration des jeunes recrutés sur leur implication professionnelle), à savoir ses définitions, ses objectifs et les théories qu'elles ont, avec d'autres notions voisines. En commençant d'abord par le processus de recrutement puis par l'intégration et enfin par l'implication.

Le troisième titre sera dédié au cadre méthodologique dans lequel nous abordons l'approche de cette recherche, les outils et les procédures de collecte des données, ainsi une présentation de l'organisme d'accueil.

On va ensuite finir par la partie empirique de ce mémoire, nous nous intéresserons principalement à l'analyse et l'interprétation des résultats empiriques qu'on va obtenir tout au long de notre recherche.

CHAPITRE01: LA PROBLÉMATIQUE

1- le contexte de recherche

L'accompagnement des nouvelles recrues durant la période d'intégration au sein de l'Entreprise n'est pas exclusivement réservé aux cadres mais, il devrait s'ouvrir également à toutes les catégories de salariés et, notamment aux nouveaux diplômés qu'ils n'ont pas encore eu des expériences préalables.

Vu l'importance du thème et dans le contexte d'une recherche académique pour l'obtention d'un diplôme master en management des ressources humaines, nous nous sommes intéressés à ce thème précis.

2- la pertinence de la recherche

2-1 la pertinence académique : nous allons essayer à travers notre étude, d'atteindre les objectifs suivants :

*connaître les difficultés rencontrées par les jeunes diplômés afin de mieux s'intégrer dans la vie professionnelle.

*identifier l'importance de la phase d'intégration et son impact sur l'implication des nouveaux arrivés.

*renforcer les études algériennes qui traitent ce sujet.

2-2 la pertinence managériale

*connaître l'importance accordée à la phase d'intégration par l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique.

*découvrir si les Entreprises Algériennes prennent en charge l'accompagnement de ses jeunes recrues et leur implication.

*connaître la réalité du processus de recrutement et d'intégration au sein de l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique.

3 les questions de la recherche

À la lumière de ce que nous avons abordé précédemment, nous formulons la problématique suivante : « **Comment l'intégration agit-elle sur l'implication des jeunes diplômés dans les Entreprises économiques ?** »

A partir de cette question principale de notre thème de recherche découle les questions secondaires suivantes pour mieux éclaircir le sujet traité :

Q1 : quelle est l'importance du processus d'intégration sur les nouveaux embauchés et sur les entreprises ?

Q2 : quelle est la relation entre l'intégration et l'implication des jeunes collaborateurs au travail ?

Q3 : quels sont les efforts fournis par l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique pour la réussite de l'intégration de ses jeunes collaborateurs ?

Pour répondre à nos questions de recherche nous faisons appel aux hypothèses suivantes :

H1 : la réussite de processus de recrutement s'appuie sur la phase d'intégration, car elle permet de fidéliser les nouveaux salariés, et d'assurer également leur efficacité.

H2 : l'intégration a un effet positif sur l'implication des salariés dans l'exercice de leurs travaux.

H3 : l'accompagnement, l'orientation et le parrainage représentent les principaux fondements de la réussite de l'intégration.

CHAPITRE02: LE CADRE CONCEPTUEL

1- Le processus de recrutement

Le recrutement est l'une des pratiques les plus importantes dans la gestion des ressources car la décision d'embauche est une décision stratégique pour l'Entreprise sur le moyen terme.

De ce fait, dans cette partie, nous nous efforcerons de cerner le sens et la portée de la politique de recrutement. La stratégie utilisée consiste à étudier particulièrement les aspects de cette dernière, soit la notion de recrutement avec ses définitions et ses objectifs, et ses différentes étapes.

1-1 Préparation du recrutement

L'Entreprise est dépendante du processus de recrutement pour assurer la meilleure allocation des ressources humaines à ses besoins en mobilisant les potentiels de chaque salarié et en fédérant les aspirations et les engagements individuels et collectifs autour du fonctionnement et du développement de l'organisation. Pour l'Entreprise, un bon ou un mauvais recrutement a un impact remarquable sur son capital humain, ou sur son coût économique, social, puisque il joue sur la performance de l'entreprise à travers : l'apport des compétences et des idées nouvelles, la diversité culturelle, la pyramide des âges, la dynamique du groupe au sein même des services...etc., sur le court, le moyen et le long terme. Donc la politique de recrutement représente l'image de marque et la réputation de l'Entreprise.

-Définition du recrutement

C'est l'ensemble des décisions et des actions relatives au choix des moyens permettant à l'Entreprise d'anticiper et de pourvoir l'ensemble des postes nécessaires à ses besoins, dans une vision à moyen terme qui s'inscrit dans le cadre général de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et par la suite dans la stratégie générale de l'Entreprise.

Le recrutement est un ensemble d'activités qui consistent à chercher et à informer les candidats potentiels à l'externe ou à l'interne de l'Entreprise la vacance d'un poste de travail et en vue de les inciter à offrir leurs services en transmettant leurs candidatures.

Le recrutement est une étape importante qui dote l'Entreprise en matière de ressources humaines. Celle-ci doit être bien menée à savoir : déterminer les exigences du poste à pourvoir, les profils recherchés, analyser les contenus des CV afin d'éliminer ceux

considérés comme les contres indiqués, pour passer à l'étape cruciale qui est l'organisation des entretiens, pour collecter toutes les informations objectives sur les candidats potentiels. Cette étape aura un impact direct sur la phase d'intégration parce qu'elle conditionne le succès de l'ensemble des procédures de recrutement.

Il est à ce titre très utile d'y consacrer tout le temps nécessaire pour aider le nouvel embauché à se situer dans son nouvel environnement professionnel, de lui donner du sens à son travail afin qu'il s'investit pleinement pour l'entreprise. Il ne s'agit pas d'appréhender uniquement les aspects techniques de son poste, mais aussi de comprendre et d'intégrer l'environnement culturel et social de l'Organisation (faycel, MAOUCHE, 2013, p. 06).

1-1-1 Définition des besoins en RH et l'expression de la demande

La première étape pour assurer la réussite de processus de recrutement pour une organisation, consiste à bien mener une analyse des écarts et des besoins en RH sur une base stratégique. Cette analyse doit constituer le document fondamental sur lequel repose l'expression de la demande de recrutement ; l'analyse des écarts et des besoins en personnels et l'expression de la demande sont des ressources essentielles en vue de la création des nouveaux postes ou d'une mise à jour pour les postes existantes.

En règle générale, cette demande émane du responsable hiérarchique directement concerné.

L'origine de la demande peut être un départ, une mutation ou encore un besoin supplémentaire.

La demande fait l'objet d'un examen hiérarchique très poussé.

1-1-2 L'analyse et l'évaluation de la demande

La réflexion sur l'opportunité de recruter est étayée, le besoin est établi ; il reste donc à en qualifier l'entendue et à pointer les éléments à incorporer dans l'Organisation pour assurer l'efficacité.

Avant que les opérations de recrutement soient lancées, l'opportunité de la demande est vérifiée dans le but de déterminer s'il n'existe pas d'autre solution de recrutement. Elle permet aussi au recruteur de mieux comprendre la durée du besoin et le type du contrat projeté.

Le diagnostic d'opportunité est réalisé par le service des ressources humaines. À travers une nomenclature de questions. Il vérifie que toutes les décisions de réorganisation du

service et d'amélioration de la productivité ont été analysées avant de recourir à l'augmentation ou au maintien des effectifs.

1-1-3 L'analyse des postes (définition des postes et des profils)

-L'analyse de poste :

Consiste en un découpage du travail à effectuer en missions, activités, tâches, objectifs, enjeux, relations avec l'environnement. Elle est utilisée pour le recrutement ; mais également pour l'ergonomie ; dès lors ce qu'il convient pour prévoir ou d'alimenter les gestes et les postures de la position de travail. Elle trouve également toute sa place dans le cadre de la réorganisation, de la redistribution des missions, ou lorsqu'il faut agir sur la motivation au travail en réfléchissant sur l'intérêt du poste et sur son attrait (FRÉDÉRIC BONTÉ, YANN BUSTOS, 2004, p. 37).

-L'analyse des postes doit respecter deux principes fondamentaux :

1^{er} principe l'analyse se fait dans la réalité.

2^{ème} principe elle s'attache à l'activité, non pas à la personne.

Donc L'analyse de poste consiste à définir :

- ✓ Le contexte dans lequel le poste est proposé.
- ✓ Les caractéristiques du poste ou de la fonction, en termes de finalité, d'activités et de conditions générales d'exercice (moyens et positionnement dans l'Organisation).
- ✓ Les compétences requises.
- ✓ La hiérarchie et le classement des emplois dans l'Organisation.

-le profil du poste :

Il correspond aux exigences en matière de travail et aux qualités requises pour accéder au poste.

Il s'agit de :

- ✓ La formation académique
- ✓ La formation professionnelle
- ✓ L'expérience professionnelle
- ✓ Les aptitudes physiques

Pour :

- ✓ Recruter en interne ou à l'externe

- ✓ mesurer les écarts par rapport au profil requis.

Pour assurer un recrutement de qualité ; il est important de ne pas écarter cette étape du processus, car la définition des profils des poste consiste à délimiter la personnalité et le champ de compétences du candidat que l'on souhaite voir postuler.

1-2 La recherche des candidatures (le sourcing)

Une fois la fiche de poste et le profil de poste établis, l'Entreprise informe son environnement (interne ou externe ou les deux) sur ses besoins en personnel ; le SIRH doit mettre en service les diverses sources de recrutement pour le recueil des candidatures ; en fonction de sa stratégie, du poste ou de l'emploi.

1-2-1 Définition

Le sourcing est un terme anglais désignant le fait de vouloir trouver des candidats correspondant aux profils recherchés par l'Entreprise. Selon Victor ERNOULT, le sourcing se définit comme « toutes les opérations qui permettent d'entrer en contact avec une cible de candidats dont une partie significative réagira au message reçu en manifestant son intérêt » (JORDA henri et autres, 2010, p. 41).

LE sourcing est la recherche et la collecte des candidatures pour un poste ou un ensemble des postes disponibles dans l'entreprise.

1-2-2 Les modes de sourcing

-La recherche en interne : cette recherche consiste à consulter la réserve des candidatures (le vivier interne des candidatures) avant d'engager tout autre moyen de recherche de candidatures ; ce vivier est alimenté par :

- ✓ les salariés qui travaillent déjà dans l'Entreprise, dans le cadre des politiques de mobilité interne.
- ✓ les candidatures issues du tri de cv lors d'un recrutement spécifique, non retenus pour l'emploi concerné, mais pouvant intéresser l'Entreprise sur d'autres emplois.
- ✓ les candidatures non retenus à l'issue d'un recrutement mais pouvant intéresser l'Entreprise.
- ✓ par des candidatures conjointes ou d'enfants de salariés de la même Entreprise (FRÉDÉRIC bonté, YANN bustos, 2004, p. 70).

Le vivier interne a plusieurs avantages : économie des coûts de recherche des candidatures ; il permet de trouver rapidement les candidats (la rapidité) ; temps de formation et d'intégration réduit ; stimulation des salariés à développer leurs compétences, risques d'erreurs réduits.

-les étapes de recherche interne (mobilité interne) :

- ✓ Définir précisément le poste et le profil requis.
- ✓ Afficher l'information sur le poste à pourvoir au moyen d'affichage ou au moyen d'intranet de l'entreprise et recenser les demandes de mobilités interne.
- ✓ Mettre en place un dispositif fiable d'évaluation des compétences.
- ✓ Programmer les moyens d'adaptation du salarié eu poste cible (formation, coaching, etc.).

La promotion interne fait face à des limites. Elle prend parfois en compte les avantages sur les résultats passés que sur les aptitudes futures à remplir pour le nouveau poste. Soit que des bonnes performances accélèrent la carrière jusqu'au niveau d'incompétence, soit que le souci de se débarrasser d'un collaborateur médiocre pousse le responsable hiérarchique à faciliter sa promotion .elle peut susciter des rivalités internes et prive l'Entreprise d'un regard neuf (johra, AMOKRANE kahina et ALIOUAT, 2017, p. 19).

*La recherche en externe : intervienne dans le cas de l'inexistence de la mobilité ou l'absence de profils recherchés dans l'Entreprise

La recherche externe est un recrutement qui a pour mode de sourcing l'utilisation de :

- ✓le web 2.0 : il consiste à chercher les candidatures par réseaux sociaux (Vidéo, Linkendin et parfois Face book).
- ✓Les annonces sur les sites d'emplois ou sur la presse papier : est un moyen d'information sur les postes vacants dans l'Organisation ; elle incite les candidats à dévernir des nouveaux collaborateurs.
- ✓Les cabinets de recrutements : Le recours par l'Entreprise à un prestataire extérieur se justifie par :
 - Un profil trop spécifique du candidat,
 - Échec de la recherche par les moyens propres de l'Entreprise ;
 - Absence de ressources disponibles pour gérer le recrutement,

- Le besoin de recruter rapidement, Etc...

✓Cv et les lettres de motivation : sont les premiers actes de communication du candidat vers l'employeur. Il donne les informations, il faut donc effectuer un tri. Les candidatures doivent être étudiées sur la base des mêmes critères de sélection.

✓L'approche directe : Pratiquée par les « chasseurs de têtes ». Elle favorise le recrutement de personnalités peu susceptibles d'être approchées par les autres voies. La méthode consiste à identifier les candidats qui correspondent au profil, et d'entrer directement en contact avec eux et ensuite, à faire une proposition à des personnes qui n'avaient pas manifesté l'intention de changer le poste (johra, AMOKRANE kahina et ALIOUAT, 2017, p. 41).

Le sourcing nécessite un processus structuré d'identification et d'évaluation des compétences au sein de l'Entreprise ; il nécessite une politique de gestion des compétences en amont.

1-3 La sélection des candidatures

Une fois la phase stratégique terminée par l'identification du poste et les candidats susceptible pour assumer le poste à pourvoir ; la phase opérationnelle démarre.

1-3-1 La définition

Est une étape cruciale dans le processus de recrutement qui consiste pour Organisation à faire toute la lumière sur le niveau de compétence réel du candidat et de valider les informations relatées par le CV ; de vérifier les aptitudes, découvrir les non-dits, les omissions, les indications exagérées ; elle est basée sur une série de présélection puis des testes (FRÉDÉRIC bonté, YANN bustos, 2004, p. 103).

1-3-2 Les critères de la sélection : sont les trois types :

-techniques : maîtrise de telle machine, connaissance de produit, capacité à mettre en place une étude de marché.

-motivationnels : connaissances de l'univers de travail envisagé avec ses contraintes, ses atouts et la façon dont le candidat réagit face à ses éléments.

-comportementaux : ce sont des aptitudes à s'intégrer à l'équipe, le sens du relationnel, l'orientation du résultat... (FRÉDÉRIC bonté, YANN bustos, 2004, p. 103)

1-3-3 Les méthodes de sélection : il s'agit de :

-Le tri de CV :

Le curriculum vitae peut être défini comme : « Le CV constitue un résumé de l'expérience et de la qualification du candidat. Il a pour but de convaincre le recruteur non pas d'embaucher le candidat, mais plutôt de le rencontrer en entrevue » (Anne, BOURHIS, 2007, p. 337)

La sélection de CV intervient en amont du processus de sélection, elle doit garantir que les meilleurs candidats ont été retenus.

-les tests :

Ce sont des épreuves d'imagination qui font appel à l'inconscient ; il ya plusieurs tests, tous en adéquation avec les postes proposés.

-Différents types de tests :

Les tests d'aptitude mentale générale et spécifique : c'est la capacité et la rapidité d'une personne à exécuter une tâche dans les conditions optimales d'apprentissage.

On distingue deux types d'aptitudes mentales spécifiques :

- Les aptitudes psychomotrices
- Les aptitudes cognitives et perceptives.

-Les tests de personnalité : on trouve deux types :

- Test de personnalité dans le champ d'évaluation au travail.
- Les teste projectifs ; utilisés dans le champ de l'évaluation médicale.

Les tests de personnalités sont les plus délicats à utilisés.

-l'entretien : est une étape décisive pour le choix du candidat, elle permet de collecter des informations (en plus de celles fournies par le CV et la lettre de motivation) sur le candidat pour étayer le choix définitif, c'est la méthode la plus utilisée.

-les types de l'entretien : le choix du type dépendent de recruteur :

- L'entretien classique : le recruteur pose les questions au candidat sur ses activités extra-professionnelles et sur leur attente, ce type est le plus usité et le moins prédictif.
- L'entretien structuré : les questions sont en générale et proche de mise en situation, la discussion est directive, le recruteur cherche à des faits tangibles, il écoute et note les réponses des candidats

- L'entretien de motivation : le recruteur fait le lien entre le parcours professionnel du candidat et avec ce qui lui semble nécessaire pour tenir avec succès le poste.
- L'entretien de groupe : ou plusieurs candidats sont réunis pour débattre un sujet .les recruteurs analysent et évaluent les candidats.

-Les erreurs de l'entretien de recrutement :

- Stéréotypes et préjugés.
- Effet de halo.
- Perception sélective.
- Effet de miroir (ou homophilie).
- Clémence, sévérité et erreur de tendance centrale.

Un seul entretien n'est pas toujours suffisant pour rendre compte de la motivation du candidat pour le poste.

1-4 L'accueil et l'intégration

Il s'agit dans cette étape de :

1-4-1 La prise de décision

Une fois les méthodes de sélection menées ; le responsable hiérarchique de la future recruté fixe et définit des seuils de passage pour chaque critère de sélection ; en dessous desquels le candidat est écarté.

1-4-2 L'accueil de la nouvelle recrue

L'accueil de la nouvelle recrue est une étape déterminante dans la réussite de processus de recrutement .il faut accueillir formellement le nouveau salarié dans des bonnes conditions par le responsable direct ou par un tuteur sélectionné par la hiérarchie ; lui transmettre les informations sur les activités, les structures et les réseaux de l'Entreprise, la présenter aux collègues, s'assurer que les attentes du cadre de proximité sont bien communiquées.

1-4-3 L'intégration

C'est la phase la plus complexe et la plus ardue ; parce qu'elle est souvent négligée. L'intégration de la nouvelle recrue participe à sa socialisation, processus par lequel l'individu adhère aux normes et valeurs de l'Organisation. Ceci permet à l'individu de bien

réagir aux événements, d'accepter la réalité du travail, de composer avec la résistance au changement, de traiter avec son supérieur...Souvent, on donne à la nouvelle recrue des documents sur l'Entreprise, ses produits... Des livrets d'accueil sont aussi conçus dans ce sens. Suit une période d'intégration, plus longue, qui doit permettre d'éviter le turnover massif des nouveaux entrants. Ce suivi d'intégration prend la forme concrète de rencontres individuelles, de réunions, de contacts avec les responsables des équipes de travail. Dans les grandes Entreprises des séminaires d'intégration sont réalisés à destination des cadres confirmés et des diplômés de l'enseignement supérieur (johra, AMOKRANE kahina et ALIOUAT, 2017, p. 25).

La mise en place d'une stratégie d'accueil et d'intégration a généralement un impact important sur :

- ✓ La durée d'emploi
- ✓ L'engagement et l'implication de l'employé au sein de l'Entreprise .
- ✓ Sa mobilisation et son adhésion à la mission.

Une intégration bien planifiée, vise aussi les objectifs suivants :

- ✓ Elle favorise l'intégration sociale ;
- ✓ Elle aide l'employé à trouver lui-même réponse à ses questions ;
- ✓ Elle démontre tout le soutien que l'Entreprise lui offre pour faciliter son adaptation.

Pour conclure le processus de recrutement se déclenche par un besoin de personnels pour la mise à jour des postes existants ou pour la création des nouveaux postes, qui devrait contribuer à l'accomplissement de la mission et à la réalisation des objectifs de l'Entreprise. L'objectif principal de ce processus est de recruter au bon moment la bonne personne qui possède les compétences nécessaires pour occuper ce poste.

2- La phase de l'intégration des nouveaux salariés

La réussite de recrutement externe ne se limite pas à la signature du contrat ; mais elle se joue en amont qu'en aval c'est-à-dire sur la qualité d'accueil et d'intégration de la nouvelle recrue. Plusieurs entreprises ont réduit l'intégration à la journée d'accueil, mais au contraire l'intégration est un processus long et complexe il peut prendre plusieurs mois voire plusieurs années à cause des contraintes organisationnelles et environnementales.

2-1 la procédure d'accueil et la phase de l'intégration

Il existe donc des procédures d'accueils et d'intégrations formalisées et durant la période d'intégration, il est nécessaire de suivre les progrès de l'insertion du salarié. Ces pratiques ne sont pas généralisées dans les Entreprises faute de temps et faute d'une prise de conscience de l'importance de l'intégration. De ce fait on distingue trois étapes dans la période de l'intégration :

- Les procédures d'accueil.
- La période d'essai.
- Le suivi pendant l'intégration.

2-1-1 La Procédure de l'accueil

Après la signature du contrat de travail, la procédure d'accueil permet à la nouvelle recrue d'obtenir des informations sur son poste de travail, sur le service d'accueil, sur l'entreprise et sur leur groupe de travail.

-Avant l'accueil :

Avant d'accueillir le nouveau collaborateur, il est utile de faire une présentation à l'équipe de l'objectif de ce recrutement .cela présente multiples intérêts :

- ✓ Ce moment sera un moment d'échange avec l'équipe ; il permet d'encourager la communication et le dialogue.
- ✓ parfois il est difficile pour l'équipe de se tenir l'étrangère ; cet acte de management fort consistant à fournir les informations et à communiquer en amont sur une décision ou une nouvelle orientation stratégique qui sera apprécié.
- ✓ assurer que chacun a ses missions et son domaine de responsabilité pour éviter les problèmes avec le nouvel arrivé.
- ✓ prévoir la logistique du poste (l'équipement nécessaire).

✓ le choix de tuteur ou parrain et lui préciser son rôle.

Le rôle de parrain est de :

- Assure ou participe à l'accueil.
- Fait des points réguliers.
- Montre et observe le progrès.
- Expliquer et corriger les erreurs.
- Répond aux interrogations.
- Accompagne et soutient la montée en compétence technique.
- Participe à l'évaluation à la fin de période d'essai.

✓ préparation d'une revue de presse ou de dossier pour que le collaborateur puisse comprendre rapidement son nouvel environnement, ce collaborateur doit ressentir que son arriver est attendu. (bustos, FREEDERIC bonté et YANN, 2004, p. 147)

- le jour :

L'accueil formel du nouveau salarié par le responsable direct concerné ou par une personne qui s'en chargera en son nom, pour lui faire :

- ✓ la présentation du nouveau collaborateur : à l'équipe et inversement, les règles, les règlements intérieurs.
- ✓ le rappel de raison d'être du poste et les moyens qui y sont liés, et fixation des premiers objectifs de réussite (avec les indicateurs) pour une évaluation lors de la période d'essai.
- ✓ la remise de livret d'accueil au salarié.

***Le livret d'accueil** : est un outil de la politique d'intégration, il aide le nouveau salarié pour bien connaître l'Entreprise. Il est complémentaire aux présentations orales, il peut être relu à tête reposée.

À titre d'exemple, il peut comporter les rubriques suivantes :

- Présentation de l'Entreprise : historique, nature de l'activité, les dirigeants, les résultats financiers, les principaux clients, la culture, les valeurs...
- La structure interne : organigramme, le cas échéant, les représentants du personnel, les conditions de travail.
- Les locaux de l'Entreprise : les salles de réunions, les photocopieurs, la sécurité, les heures d'ouverture et de fermeture, la cantine, le courrier...
- La gestion des ressources humaines : la politique de formation, la rémunération, les chartes existantes, les conventions collective ...

Le livret peut accompagner le nouveau salarié tout au long de sa présence dans l'organisation s'il est destiné à être régulièrement actualisé.

- ✓ La conduite de l'entretien d'accueil : le responsable hiérarchique fait :
 - Une présentation du poste et une remise de la fiche de poste.
 - Explication des missions et les objectifs de ce nouveau recrue.
 - Explication sur le parcours d'intégration (les formations, période d'essai.....)
 - Programmation des rencontres et des rendez-vous d'évaluation (Jocelyne Favreau, c.o. et andragogue, p. 09).

✓ la signature du contrat de travail (bustos, FREDERIC bonté et YANN, 2004, p. 148).

-les jours suivants :

Il est indispensable de fixer des points d'échange réguliers avec le nouveau collaborateur tout au long de la période d'essai .c'est un excellent moyen de mesurer son enthousiasme et de prévoir tout déception.

-à partir des indicateurs fixés lors de l'accueil du nouveau collaborateur, il est essentiel de revenir avec le salarié sur la réalisation des premiers objectifs, sur les problèmes qu'il rencontre et sur ses impressions.

-fixation d'un nouveau rendez-vous avec des nouvelles missions et des nouveaux indicateurs.

Dans les jours précédents la fin de la période d'essai, il est important de rencontrer le nouveau salarié pour faire un bilan sur ses activités, sur la vision qu'il porte sur son nouveau travail, sur ses difficultés et ses réussites, et bien entendus, pour lui annoncer la confortation (ou non) de son contrat (bustos, FREEDERIC bonté et YANN, 2004).

2-1-2 la période d'essai

La période d'essai: en l'absence d'une définition légale, l'article 18 de la loi 90-11 considère la période d'essai comme faculté accordée à l'employeur de soumettre le travailleur nouvellement recruté à l'épreuve, et à ce dernier l'occasion de prouver ses capacités professionnelles. La période d'essai généralement est comme une phase d'observation au cours de laquelle les deux parties au contrat vont se connaître mutuellement, elle est facultative, si l'employeur décide d'y recourir il doit la déclarer clairement par une clause dans le contrat de travail.

La période d'essai ne peut naître que par une stipulation expresse dans le contrat de travail pour que l'une ou l'autre partie puisse s'en prévaloir. Elle doit être inscrite dans le contrat de travail ou être prévue par la convention collective ; le salarié peut considérer comme validé pour tenir le poste.

2-1-3 le cadre juridique de la période d'essai

Cette période est déterminée par voie de négociation collective pour chacune des catégories des travailleurs ou pour l'ensemble de travailleurs. Contrairement à la législation précédente qui l'autorisait.

L'employeur peut renouveler pour une durée égale la période d'essai pour donner une seconde chance au travailleur, la loi actuelle est muette sur la question.

Le travailleur en période d'essai aux mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les travailleurs occupant des postes de travail similaires de la convention collective et les règles de la loi.

La durée maximale de la période d'essai est fixée, l'art 18 fixe une durée maximale de la période d'essai, la durée ne peut excéder 06mois ->12 mois pour les postes de travail de haut qualification (code de travail, 2001/2002).

L'employeur peut réduire la durée à un niveau inférieur à celui énoncée par la loi.

2-1-4 le suivi pendant la phase d'intégration

-Pour le nouveau salarié : c'est la phase de l'assimilation de ses nouvelles missions, il acquise des connaissances, des savoir pour s'adapter avec son nouveau poste d'emploi.

- pour l'Organisation : c'est une période d'observation, de mise en situation, et d'évaluation d'ensemble des critères de tenue de poste.

Se fait par les Entretiens périodiques qui permettent de révéler les difficultés d'intégration organisationnelles et environnementales du nouveau collaborateur, pour cela il rencontre d'une manière régulière son tuteur (salarié expérimenté) ou bien un coach pour trouver des solutions à ses problèmes, le parrain intervient largement dans cette phase.

Ce stade répond à quatre enjeux :

- ✓ l'adaptation de la nouvelle recrue.
- ✓ développer la motivation chez lui.
- ✓ la prise de décision sur la continuité ou non de la relation de travail.

- ✓ la réussite à long terme.

2-1-5 La différence entre période d'essai et la période d'intégration

La période d'intégration : est une période nécessaire pour que la nouvelle recrue devienne complètement autonome dans son poste de travail, elle peut être inférieure ou égale la période d'essai.

La période d'essai : c'est une période juridique dans laquelle des deux parties (employeur/employé) prennent la décision de poursuivre ou de rompre la relation de travail.

2-2 Définitions, objectifs et enjeux de l'intégration

2-2-1 la définition

Selon Feldman : c'est le processus dans lequel un individu étranger à l'Organisation est transformé en un membre participatif et efficace.

« L'intégration peut également définir par l'action managériale : l'intégration consiste à accompagner un nouveau salarié dans la maîtrise des aspects techniques de son emploi et dans la compréhension de son rôle s'inscrivant dans l'environnement culturel et social propre à l'Organisation. L'intégration finalise le processus de recrutement d'une perspective de fidélisation du salarié à long terme, ou l'efficacité à court terme pour les emplois et les missions de courtes durées » (serge, LACAZE delphine et PERROT, 2010, p. 02) .

D'après Hulin (2007), un autre moyen de définir l'intégration est d'identifier les conséquences attendues d'une intégration réussie. Ainsi selon lui, « une bonne intégration se caractérise par des nouveaux collaborateurs ayant un niveau élevé de satisfaction au travail, d'implication organisationnelle, d'engagement au travail, et de motivation... et un niveau faible d'intentions de départ, d'absentéisme, de turnover, de conflits de rôles, d'ambiguïté de rôles...». Évidemment ces éléments sont liés à la qualité de l'intégration. L'auteur rappelle que ces mesures sont « secondaires » dans le sens où elles n'expriment pas directement ce qu'est l'intégration (<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00933664>, 2014, p. 14).

La définition de dictionnaire Larousse : l'intégration comment étant l'action d'intégrer et le fait pour quelqu'un, un groupe, de s'intégrer dans quelque chose.

2-2-2 les objectifs

- ✓Faciliter et favoriser l'intégration sociale et professionnelle de l'employé dans son nouveau milieu de travail.
- ✓Démontrer au nouvel employé la volonté de l'Entreprise de l'aider dans son adaptation.
- ✓Permettre à l'employé d'obtenir des réponses à ses interrogations et d'avoir accès à l'information pertinente.
- ✓Soutenir l'employé afin qu'il devienne autonome le plus rapidement possible.
- ✓Vérifier si l'employé comprend bien les attentes relatives à ses tâches, rôles et responsabilités.
- ✓S'assurer que l'employé connaisse les normes et les politiques de l'Entreprise.
- ✓Familiariser l'employé avec la culture et les valeurs de l'Organisation.
- ✓Faire connaître l'Entreprise et contribuer au développement de son image (autres D. j., 2003, p. 55)

2-2-3 les enjeux de l'intégration

Quel que soit la conjoncture économique, l'enjeu de l'intégration est très important. Comme par exemple dans une situation de pénurie des compétences enjeu de l'intégration est la fidélisation qui est mis en place par l'Entreprise, dans une situation de difficultés économiques, d'autres enjeux prennent de l'importance comme d'éviter les surcoûts de recrutement, et la rapidité de prise de poste en avant d'être pleinement opérationnel, l'intégration d'un nouveau salarié représente un double enjeu, pour l'entreprise et pour le salarié.

-les enjeux de l'intégration pour la nouvelle recrue

- ✓La mise en place d'une stratégie d'accueil et d'intégration a une incidence importante sur l'avenir de la collaboration entre l'entreprise et le nouveau salarié. En effet, l'intégration représente des enjeux importants pour les salariés qui arrivent dans une nouvelle Entreprise car ils ont des attentes par rapport à celle-ci.
- ✓L'intégration va permettre au nouvel embauché de trouver sa place dans l'Entreprise et de se familiariser avec le nouvel environnement qui l'entoure. Ainsi la qualité d'intégration va impacter la durée dans l'emploi, l'engagement du salarié, son adhésion et sa

mobilisation dans sa nouvelle mission. Il y a deux objectifs principaux à réaliser une bonne intégration pour le salarié.

✓ Tout d'abord l'apprentissage de l'emploi afin d'acquérir les compétences nécessaires au nouveau poste et d'assurer une bonne immersion, Puis l'intégration sociale qui représente également un enjeu important dans le but de trouver sa place dans l'Organisation (<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-009333664>, 2014, p. 17).

-Des enjeux stratégiques pour les entreprises

Déclinaison des enjeux selon le contexte des Entreprises :

✓ communiquer : l'enjeu de la communication effectuée à travers les dispositifs d'intégration est de donner aux nouveaux recrutés les éléments de connaissance et de compréhension de leur nouvel environnement. La transmission de ces éléments est en effet utile pour permettre aux personnes recrutées de donner « un sens » à leur nouvel environnement, de mieux interpréter, de mieux savoir comment se comporter en situation (serge, LACAZE delphine et PERROT, 2010, p. 38).

✓ fidéliser (axe clé dans le programme de l'intégration) : pour le but de réduire le taux de turnover des nouveaux collaborateurs et pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. Les Entreprises cherchent à développer le sentiment de l'appartenance chez leurs employés, donc elles visent à développer des carrières et des compétences longues par la mobilité qui devient un outil clé de la fidélisation.

✓ mettre en réseau (réseau de compétences complémentaires et l'effet de promotion) :

- Réseau de compétences complémentaires : le réseau interne est essentiel, il permet de développer le travail de groupe et les groupes de projets avec les nouveaux recrutés pour réaliser les missions qui leurs sont confiées.
- l'effet promotion : est une occasion pour les employés pour créer un solide réseau intra et inter métier.

✓ faciliter la prise de poste : il est évident pour l'Entreprise par ce que de cette réussite dépend la rentabilité de recrutement.

-Des enjeux mutuels

Nous pouvons voir que les besoins des nouveaux recrutés en termes d'intégration Correspondent bien avec les objectifs des Entreprises. Un des besoins majeurs des nouveaux arrivés est l'accompagnement dans l'apprentissage, et face à cela, l'Entreprise a

un objectif : rendre opérationnel rapidement le nouveau collaborateur et le former au métier afin de développer sa performance au travail. De plus, renforcer la cohésion en créant un réseau pour lui, en faisant connaître la nouvelle génération aux managers va venir combler le besoin de soutien, d'accès à l'information et améliorer l'ambiance au travail, ambiance à laquelle les nouveaux sont très sensibles. Les nouvelles recrues ont également un besoin de connaître et comprendre les valeurs de leur nouvelle entreprise. En parallèle, faire connaître l'entreprise est un enjeu important pour les Organisations car cela suscite l'adhésion et favoriser le sentiment d'appartenance des salariés entrants. L'intégration représente donc des enjeux pour les nouveaux collaborateurs qui ont des besoins en adéquation avec les objectifs des Entreprises. Cependant, bien que les enjeux soient importants dans la majorité des entreprises et pour la plupart des nouveaux collaborateurs, les méthodes d'intégration restent variables (<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00933664>, 2014, p. 38).

2-3 La socialisation professionnelle

La socialisation organisationnelle se fait par la pro activité des personnes concernées et par l'entreprise aussi.

* les attitudes personnelles face à l'intégration : les nouveaux recrutés doivent faire face à deux types d'intégration :

*L'intégration professionnelle : professionnelle proposée par Serge Paugam est définie «comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi » (Paugam, 2000). Elle renvoie à deux niveaux de réalité sociale. Le premier, identifié comme le rapport au travail, évoque le sens donné au travail, la qualité du travail, l'estime de soi du fait de la reconnaissance sociale liée à cette qualité du travail. Le second, le rapport à l'emploi, concerne la forme prise par l'activité de travail et évoque donc la sécurité matérielle du travailleur capable ou non de penser son avenir, de se projeter dans le future (DUFOR annie et autres, 2010, p. 14).

* l'intégration organisationnelle : se définit comme « l'apprentissage des ficelles d'un métier et d'un contexte d'entreprise. Ce processus est continu, mais s'avère particulièrement intense lors du franchissement d'une barrière organisationnelle» (serge, LACAZE delphine et PERROT, 2010, p. 02).

Elle s'intéresse à deux éléments :

-tactiques de la socialisation et d'insertion de l'Entreprise qui fait le recrutement.

-la pro activité des nouvelles recrues.

2-3-1 les difficultés de l'intégration des nouveaux salariés

- Le manque de qualification des jeunes diplômés.
- le projet professionnel n'est pas clairement orienté
- des difficultés à transposer leurs compétences théoriques en compétences professionnelle.
- les jeunes diplômés ont du mal à se projeter à moyen terme dans une structure inconnue.
- la communication avec leurs groupes et avec l'entreprise.
- ils acceptent un poste dans une autre région que leur région d'origine ou celle de leurs études.
- l'environnement globale des jeunes diplômés et la culture de l'entreprise.
- l'absence des compétences sociales.
- la langage, la flexibilité, l'adaptabilité, les règles et les lois.

2-3-2 les attitudes organisationnelles face à l'intégration : les stratégies mettre en place pour favoriser l'intégration :

* la stratégie de l'entreprise :

- La mise en place des tactiques de socialisation : la socialisation institutionnalisées et la socialisation individualisée.
- adopter une approche psychopathologique
- la formation en groupe permet de développer le sentiment d'appartenance à un groupe.
- la connaissance préalable des besoins des nouveaux recrutés.
- la sensibilisation des managers à un rôle d'accompagnement de nouvelles recrues.

* la stratégie de nouveaux arrivants :

- il doit acquérir les informations nécessaires au poste et à leur environnement.
- avoir des bonnes relations avec les collègues et les responsables pour être apprécié.
- obtenir une légitimité basée sur leur savoir et savoir-faire.
- avoir une vision positive des choses.

2-4 Les grands arbitrages d'une politique d'intégration

Il s'agit de :

2-4-1 Les choix stratégiques fondamentaux : une orientation générale de la politique d'intégration, pour ce, ils se positionnement généralement à l'un ou l'autre des deux extrêmes d'un continuum. Ils choisissent de favoriser, dans les comportements des nouveaux arrivants, plutôt la conformité ou plutôt l'innovation dans le rôle. Par exemple, dans une grande entreprise ou il existe des définitions des postes précises, il est demandé

aux nouveaux arrivants de se conformer aux normes issues de ses descriptions. En revanche, dans une petite structure dans laquelle les salariés organisent leurs travail par ajustement mutuel, il sera attendu aux nouveaux arrivants qu'ils innovent dans leurs rôle pour s'adapter à la situation nouvelle ; la seconde question qui structure la politique d'intégration c'est la relation avec le nouveau collaborateur est-elle envisagée sur du court ou long terme (serge, LACAZE delphine et PERROT, 2010, p. 158).

2-4-2 les stratégies extrêmes d'intégration « du laisser-faire le formatage » : en fonction de l'horizon et du niveau de conformité ou d'innovation dans le rôle souhaité, quatre formes d'intégration dans les Organisations peuvent être distinguées (sélection naturel, formatage culturel, main-d'œuvre interchangeable, formatage technique). La typologie peut aider les responsables à se positionner et à déterminer si leur stratégie est adaptée à leur environnement et leur Organisation du travail (serge, LACAZE delphine et PERROT, 2010, p. 158)

2-4-2 l'ajustement de la stratégie d'intégration à son environnement : par :

- la définition des zones d'ajustement mutuel entre l'entreprise et le nouvel arrivé.
- l'adaptation des managers aux différentes générations de collaborateurs.
- l'apprentissage et valorisation des expertises pour favoriser les synergies entre génération.
- créer une culture d'entreprise accueillante.

*l'ajustement est nécessaire car il permet d'atteindre des objectifs de cohésion dans l'Entreprise et d'autonomie dans le travail, il permet aussi réussir à faire collaborer des personnes issues de déférentes générations, de maitriser les réactions des mangers et des collègues parfois contre-productifs. Finalement de pouvoir profiter des idées des nouveaux arrivants.

Pour finir la mise en place d'une politique d'intégration dans l'entreprise considéré aujourd'hui comme levier important dans la carrière des collaborateurs et dans la gestion des ressources humaines .L'Entreprise performante cherchera non seulement d'adopté un plan de recrutement rigoureux, mais aussi elle cherchera toujours à intégrer ses nouvelles recrues dans de meilleures conditions, parce que l'une ne peut être possible sans l'autre, alors comme ça l'Entreprise peut atteindre ses objectifs.

3- l'implication des nouveaux collaborateurs

L'implication est très importante dans toute organisation. Les employés ont tendance d'être plus efficace s'ils sont impliqués. Il existe donc un lien entre l'implication et l'augmentation de la performance. L'implication est essentielle dans la gestion des ressources humaines, car elle permet à l'équipe de travailler plus fort et d'augmenter la productivité et la fidélité vis-à-vis de l'organisation. En ce sens, parce que l'implication peut inspirer, encourager et stimuler les individus à atteindre des objectifs communs par le travail d'équipe, il est dans l'intérêt du gestionnaire de projet de voir à la création et au maintien d'un environnement motivant pour tous les membres de l'équipe.

3-1 des concepts généraux sur l'implication

Pour commencer il est important d'expliqué le terme « Implication », car il porte une propre signification, distincte des notions, par exemple : motivation, l'engagement, satisfaction, donc il convient de définir les mots clés qui font partie de l'implication :

3-1-1 Les concepts clés de l'implication : motivation, satisfaction et l'engagement

-Motivation

Tout d'abord nous nous intéressons à la motivation qui serait : Selon Claude LEVY-LEBOYER « la motivation n'est ni un trait de personnalité indépendant du contexte, ni une conséquence quasi-automatique d'un bon management ou d'une Organisation adéquate. Il s'agit de la résultante de contraintes économiques, organisationnelles, technologiques et culturelles, et de leurs interactions avec les besoins, les valeurs et les aspirations des individus. La motivation n'est pas un processus stable, elle est sans cesse remise en question.» (LEVY-LEBOYER, 2002, p. 39)

« Être motivé c'est vouloir quelque chose intensément et volontairement, la psychologie donne à agir volontairement, ou non, qu'il s'agisse d'instincts de pulsions, ou de désir » (François, DORTIE JEAN, 2004, p. 19).

L'implication est un processus qui découle de l'expérience alors que la motivation se situe en amont de cette expérience.

-satisfactions :

« La satisfaction est un état émotionnel correspondant au plaisir qui résulte de l'accomplissement d'une attente ou d'un désir. » (Patric, ROUSSEL, 2001, p. 16)

« Est un état émotionnel reflétant une réponse d'ordre affectif envers une situation de travail » (lock, 1996)

« La satisfaction est l'état émotionnel qui résulte de la correspondance entre ce que la personne attend de son travail et ce qu'elle espère en retirer. » (Cohen, ANNICK, 2006, p. 78)

La satisfaction est un indicateur de motivation, elle n'est pas une cause de motivation.

-L'engagement :

C'est la projection de la personne (investissement psychologique) (constans, MARIANNE, 2016, p. 18)

L'engagement est lié à une décision volontaire de participation à un projet, à une action, ou autre, s'inscrivant dans le temps.

L'engagement peut se faire à travers un projet personnel ou collectif, qui sert alors de support à l'engagement. Il peut être total ou partiel. (<http://proj.siep.be/>, 2019)

3-1-2 Les différentes définitions de l'implication, Traduction du concept anglo-saxon « *commitment* » :

Implication comprend de l'engagement, ce mouvement qui part de la personne, liée à l'exercice de sa vie quotidienne. L'engagement (kiesler, 1971) « c'est le lien qui existe entre l'individu et leur actes ».

L'implication dans le travail est une notion qui traduit et montre la relation entre l'individu et l'Entreprise.

« La personne impliquée se reconnaît dans une expérience qui contribue à la définir ; la personne impliquée trouve dans son expérience de travail le moyen d'être ou peu plus elle-même » (thévenet, JP.nevu et M., 2002).

Selon Thévenet et Vachette : «L'implication résulte d'un investissement personnel réalisé par l'acteur à partir de l'évaluation de ses désirs, de ses stratégies et des opportunités à les réaliser dans l'Entreprise », « elle découle aussi de l'évaluation de la capacité de l'Entreprise à les satisfaire et de la cohérence des valeurs entre la personne et l'Organisation». Donc nous constatons qu'un individu impliqué dans son travail porte un

regard systémique sur son équipe. Il se sent toujours concerné par tout ce qui s'y passe : le contenu du travail, les collègues qu'il rencontre, les tâches qu'il réalise, la vie de l'Entreprise, les relations qui se nouent...etc. (THEVENET(M), VACHETTE(J.L), 1992, p. 45)

L'implication peut être décrite selon trois facteurs :

- Une forte croyance et l'acceptation des buts et valeurs de l'Organisation.
- La volonté d'exercer des efforts considérables pour l'Organisation.
- Une très forte intention de continuer d'appartenir à l'Organisation. » (Rober, LEDUFF, 1999, p. 463)

3-2 l'implication organisationnelle

3-2-1 Définition

Elle se traduit par le lien qui unit l'individu à l'Organisation ; il représente une prédisposition à agir, résulte d'échange, d'attentes réciproques entre l'individu et l'Organisation (ALLOUCHE José et autres, 1998, p. 161).

*Selon **Mowday, Porter et Steers** : l'implication organisationnelle est « l'intensité relative de l'identification et de l'engagement d'un individu vis-à-vis d'une Organisation particulière. » (NIGAHANE Pierre et autres, 1996, p. 107), « Une forte acceptation et croyance des buts et valeurs de l'organisation, la volonté de réaliser des efforts considérables en faveur de l'Organisation et un fort désir d'en rester membre » (ALINE scournece et autres, 2011)

*Selon **Mery & Allen(1990)** : .Définissent comme : « l'état psychologique qui relie l'individu à son organisation. » (Karim MIGNONAC et autres, 2006)

3-2-2 Les composantes de l'implication organisationnelle

Les auteurs énoncent plusieurs aspects de l'expérience de travail qui peuvent être une source d'implication pour l'individu, et qui sont :

- La valeur du travail : C'est la position d'éthique personnelle. Le fait de travailler qui lui-même qui considéré comme une valeur comparée à d'autres expériences de l'existence, comme la famille, les loisirs ou la vie associative.
- L'activité proprement dite : il s'agit du contenu de travail réaliser, et qui est la base de la relation d'engagement (entre le salarié et leur Entreprise). Cette activité peut être à fort statut social.
- le poste occupé(le métier) : c'est le sentiment d'appartenance au milieu de travail, à un « corps métier », il s'agit du domaine d'expertise (commercial, informatique...).
- l'environnement immédiat : les relations de proximité dans le cadre de travail, mais également l'entourage proche de travail dans lequel la personne elle peut interagir.
- l'organisation (L'entreprise proprement dit) : avec ses buts, ses valeurs, système de gestion, son mode de fonctionnement, sa structure.

3-2-3 Les typologies d'implication organisationnelle:

Tableau 01 : Typologie de l'implication

Auteurs	Typologie	définition
Etzioni (1961)	engagement moral engagement calculé engagement aliénant	*une orientation positive et de haute intensité, basée sur l'internalisation des buts et valeurs et sur l'identification à l'autorité *une relation d'intensité plus faible basée sur un échange rationnel des bénéfices et récompenses *une orientation négative, trouvée dans les relations d'exploitation (ex. prisons)
Kanter (1968)	implication de continuité implication de cohésion implication de contrôle	*dévouement à la survie de l'organisation dû aux investissements personnels et sacrifices antérieurs devenus tels que le départ devient coûteux ou impossible *attachement aux relations sociales dans une organisation, concrétisé par des pratiques telles que les renoncements publics à d'anciens liens sociaux, ou engagement dans des cérémonies qui augmentent la cohésion du groupe *attachement aux normes de l'organisation qui induit les comportements dans des directions désirées résultant des exigences des membres pour désavouer publiquement les normes antérieures et reformuler leurs propres conceptions en termes de valeurs organisationnelles

Source : Les typologies d'implication organisationnelle: (Brigitte CHARLES-PAUVERS et AUTRES, 2012)

3-3 Les approches de l'implication organisationnelle

Selon M.Thévenet (1992) on distingue deux approches (approche échangiste, approche psychologique) :

3-3-1 L'approche échangiste

L'implication résulte d'une série d'échanges, d'attentes réciproques entre l'individu et leur entreprise. Plus l'échange sera favorable, plus la personne sera impliquée (rapport couts/ récompenses et surtout couts d'opportunité de la participation si on quitte l'Entreprise) (constans, MARIANNE, 2016, p. 23).

3-3-2 L'approche psychologique

Il s'agit d'un résultat de processus d'identification de la personne dans l'organisation (l'effectifs/ les buts, les valeurs, engagement dans le travail, loyauté à l'organisation). Donc l'implication dépasse le rationnel dans l'échange et engage la personne.

Pour cela Neveu et Thévenet donnent la définition suivante de l'implication « un ensemble de prédispositions mentales ou un état psychologique sentiments et croyances) concernant la relation entre l'individu et leur organisation. Allen et Meyer distinguent trois composantes de l'implication :

-l'implication psychologique ou effective : c'est le lien entre l'identité de la personne et celle d'Entreprise, si l'individu perçoit un sentiment de soutien par l'organisation, une valorisation personnelle, un sentiment d'appartenance et de réalisation par soi, il y aurait donc implication effective.

Elle se caractérise par trois facteurs :

- une forte croyance et acceptation des valeurs et des buts de l'organisation.
- une volonté de réaliser des efforts considérables au profit de l'organisation.
- un désir de rester membre dans l'organisation.
- Elle est fondée sur un attachement émotionnel reflète donc l'identification d'une personne dans une organisation particulière.

-l'implication calculée : Elle s'articule autour de deux théories, théorie de l'échange réciproque et la théorie des avantages comparatifs. Ces théories impliquent la comparaison entre les avantages retirés et les sacrifices effectués. Elle renvoie aux éléments qui ont de la valeur pour la personne considérée et qui seraient perdus s'il quittera l'organisation (temps,

effort, compétences développées à l'intérieur de l'organisation), l'individu perçoit une cohérence entre ses personnels et professionnels et les opportunités offertes par l'Entreprise.

Donc c'est la peur de perdre qui implique les individus dans l'organisation.

-l'implication normative: « représente la perception de salarié des pressions sociales qui s'exercent sur lui en faveur d'un comportement déterminé ». C'est la totalité de ces pressions internalisées qui poussent l'individu à agir de manière à satisfaire les buts et intérêts d'organisation. On trouve une forte implication normative, l'individu ne quitte pas l'organisation car il trouve qu'il est immoral d'agir ainsi.

Pour conclure le concept de l'implication n'est pas un simple mot mais davantage un vocabulaire aussi complexe et plein de sens allons dans la dynamique même de l'existence de capital humain dans le projet de l'Entreprise. L'implication des hommes au travail demeure ainsi l'acte le plus déterminant permettant le management et la conduite des hommes dans le sens du partage, de la participation et de la création d'un partenariat réussi entre la ressource humaine et l'Entreprise elle-même.

CHAPITRE03 : LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE

1- L'approche méthodologique

Toutes les recherches scientifiques proprement dites nécessitent une méthode de travail qui va guider le chercheur à atteindre ses objectifs, la méthode est définie comme la suite « est un ensemble des règles ou des procédés pour atteindre dans les meilleures conditions un objectif. » (Madeleine, GRAWITZ, 2001, p. 45)

La méthode que nous utilisons pour atteindre nos objectifs de recherche est la méthode quantitative « enquête par questionnaire », pour étudier l'impact de l'intégration des nouveaux diplômés sur leurs implications, cette méthode nous a permis de recueillir le maximum des données (observables et quantifiables), et des informations sur le vécu des nouveaux diplômés ce qui concerne leurs intégrations au sein de l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique.

2- L'outil de collecte des données

Pour collecter les données nécessaires pour notre étude, on a utilisé le questionnaire, il nous a permis d'évaluer et de mesurer l'influence de l'intégration des jeunes salariés interrogés sur leurs implications au sein de l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique.

En effet, les répondants, nous donnent leur première impression dans les réponses et nous obtenons les informations intéressantes qui nous aident à obtenir des résultats fiables et valides.

Le questionnaire nous a permis d'obtenir des réponses simples utiles et faciles à appréhender et à traiter, il permet de toucher le maximum nombre des questionnés, il les met à l'aise pour répondre d'une manière objective aux questions.

Après la fixation de l'outil de collecte de données nous passerons à la présentation des parties de cet outil :

Partie01 : a été consacrée à la présentation de notre sujet de recherche, et leur objectif, le thème met l'accent sur l'anonymat et la confidentialité des informations des questionnés.

Partie02 : consacrée aux informations générales (le sexe, l'âge, ...), le nombre de questions de cette partie est 06 questions.

Partie 03 : des questions relatives aux processus de recrutement (07 questions), de l'intégration (06 questions) et de l'implication (07 questions) des nouveaux diplômés au sein de l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique.

Le nombre total des questions utilisées pour recueillir les données est de 26 questions. Nous avons utilisés les types des questions suivants : fermées, semi fermées, et à choix multiples.

3- Les variables et mesures

Les variables sont des phénomènes qui varient en fonction de différents facteurs. (Mesurent la variabilité).

La variable indépendante est celle qui explique (explicative) : l'intégration.

La variable dépendante est celle qui a été expliqué : l'implication.

Pour mesurer le degré de corrélation entre les variables on a opté pour l'utilisation de coefficient de corrélation et le niveau moyen de Pearson car il nous a permet d'établir une relation statistiquement significative entre eux.

4- L'échantillonnage

D'après **M. Angers**, l'échantillonnage d'étude « est un ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques qui correspondent aux objectifs de la recherche» (Madeleine, GRAWITZ, 2001, p. 742).

Dans notre recherche, on a pris un échantillon de 40 salariés nouvellement recrutés (05% nombre générales des salariés de l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique.) répartis selon les différentes catégories socioprofessionnelles (cadres, cadres supérieures, agents de maitrises, agents d'exécutions), pour la distribution du questionnaire, mais on a récupérer que 30 à cause de :

*L'indisponibilité des employés.

*la surcharge de travail.

* ya ceux qui refusent de répondre au questionnaire.

5- Le déroulement de l'enquête

On a affecté une période d'enquête de 20jours du 05/04 au 25/04 (période de distribution et récupération de questionnaire), au sein de l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique de la wilaya de TLEMEN, on a été reçu par le responsable de la formation avec lequel nous avons discuté sur notre thème, il nous a aidé à retrouver les personnes nouvellement recrutés que nous avons interrogé par le biais de notre questionnaire, cette enquête se déroula dans des bonnes conditions, une grande compréhension par l'ensemble des responsables de l'Entreprise.

6- L’outil de traitement des données

On a choisi d’utiliser le logiciel SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) pour traiter les données collectées d’une manière efficace. Il permet de :

- * produire des statistiques descriptives et graphiques des résultats.
- *recodage des variables.
- *mesurer le degré de corrélation entre les variables.
- *tester les hypothèses (confirmation ou infirmation).

7- Le contexte organisationnel

Dans cette partie nous présentons l’Entreprise dans laquelle nous faisons un stage pratique d’une durée de trois mois « Entreprise Algérienne de Textiles Industriels et Techniques- - SEBDOU wilaya de TLEMCEN ».

7-1 Présentation de l’organisme d’accueil : l’Entreprise Algérienne de textile industriel et technique. SEBDOU wilaya de TLEMCEN :

L’Entreprise Algérienne de textile industriel et technique spa ; issue de la restructuration de l’Entreprise DENITTEX SEBDOU en date du 29 décembre 2011 ; a un centre d’activité à SEBDOU dans la wilaya de TLMCEN.

Raison social : Entreprise Algérienne des Textiles Industriels et Techniques

Dénomination : E.P.E EATIT spa

Actions : TEXMACO spa

Forme juridique : société par action

Date de la mise en service : 1juin1979

Date de création : 29 décembre2011

Adresse : Rue Émir Abdelkader BP 0913006 SEBDOU –TLEMCEN

Superficie : 166296.79 dont couverte : 69763.63

Domaine d’activité : fabrication et commercialisation de fils et tissus

Processus de fabrication : filature -tissage-finissage-tissu denim –gabardine-bleu de travail-cretonne-bâche-satin

Intrants utilisés : coton – polyester – produits chimiques et colorants.

7-2 Historique de l'entreprise

Le projet du complexe industriel textile SEBDOU a été lancé en 1974 en tant qu'unité industrielle de la société nationale SONITEX, sa mise en exploitation est intervenue au cours de l'année 1979, soit 37ans d'existence.

Après la restructuration organique de la SONITEX en 1982 et suivant le décret n°82-399 du 04décembre 1982 ; le complexe industriel textile de SEBDOU est devenu une unité de l'Entreprise publique économique COTITEX.

L'Entreprise des industries textiles Denim ; société par action ; par abréviation DENITEX spa est issue de la scission de l'Entreprise des industries cotonnières de SEBDOU «COTITEX SEBDOU » ; elle même découlant de la restructuration de l'Entreprise nationale des industries textiles cotonnières COTITEX en date du 01avril1986

Le 01janvier 2012 un changement de statut est enregistré portant la création d'une nouvelle Entreprise dénommée « l'Entreprise Algérienne des Textiles Industriels et Techniques » appelée par abréviation EPE EATIT spa ; issue de la fusion de DENITEX et six autres Entreprises, dont de la direction générale est situé à ALGER.

7-3 Activité principale

L'objet social tel que défini dans les statuts attribués à la société sont les activités ci-après :

*la production et la commercialisation des produits filés et tissus en coton et en mélange polyester/coton.

7-4 Les principaux produits réalisés : sont :

1-les tissus : les bleus jeans (denim) ; les gabardines ; la toile de travail ; le satin ; la cretonne.

Les trois derniers articles sont destinés à la fabrication des tenus des corps constitués.

2-les files : différents titres sont produits pour le tissage.

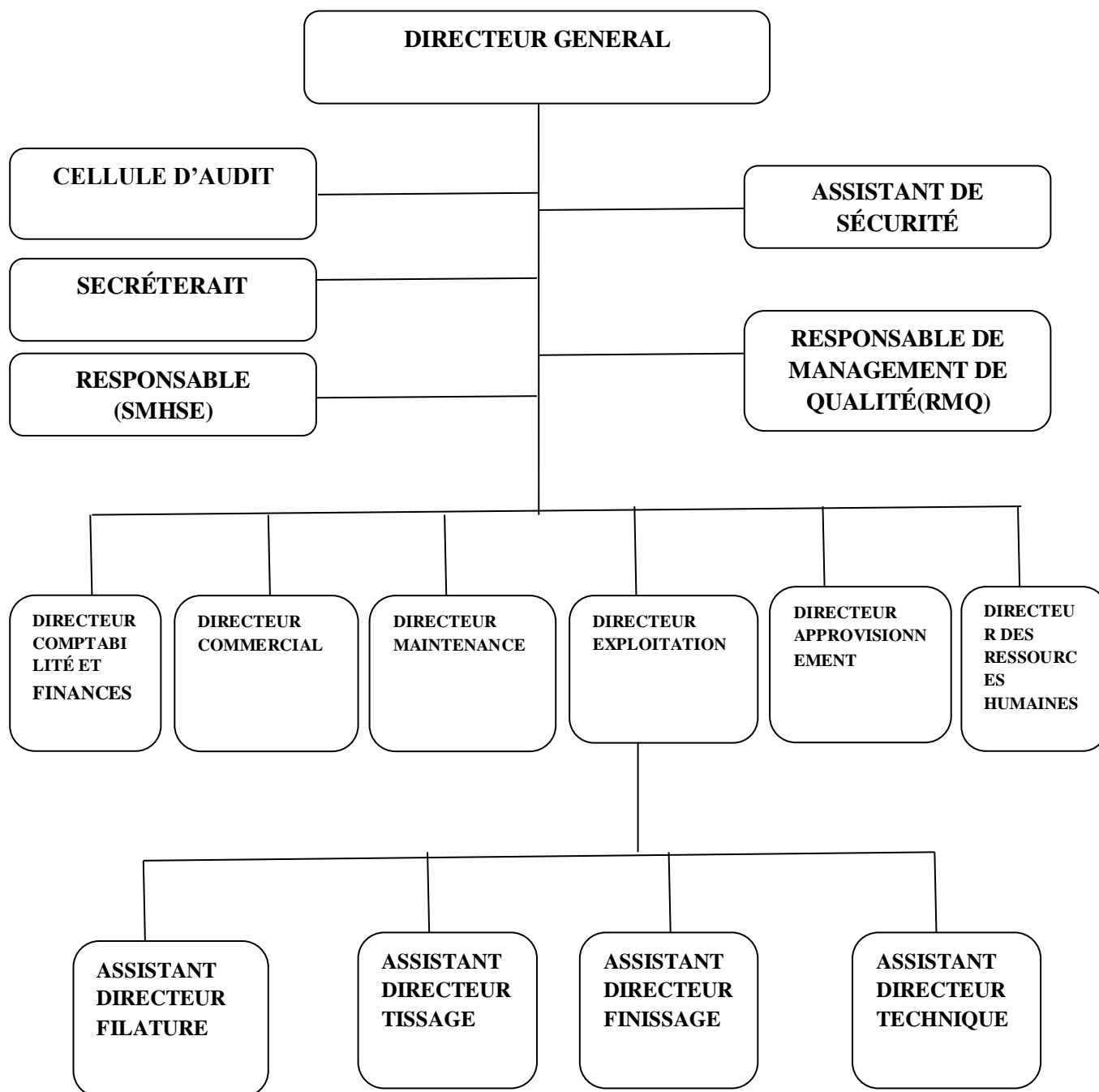
7-5 Patrimoines industriels : l'EATIT spa de SEBDOU à wilaya de TLEMCEM est constituée d'un complexe intégré englobant les activités filature ; tissage et finissage et disposant de toutes les utilités y compris une station d'épuration d'eaux.

7-6 L'importance économique et sociale

L'activité du complexe de SEBDOU à wilaya de TLEMCEM a un impact sur le plan social du fait de la population qu'elle emploie (730 agents au 31 décembre 2016) et des postes de travail qu'elle génère en amont et en aval de son exploitation.

Sur le plan économique, la commune de SEBDOU est une région agropastorale ; l'activité industrielle est très réduite ; le complexe industriel de SEBDOU est composé par les rares Entreprises pourvoyeuses d'emplois dans cette région frontalière déshéritée.

5-7 L'organigramme de l'Entreprise :



SOURCE : les documents internes de l'Entreprise.

CHAPITRE04: PRÉSENTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

1- Données personnels

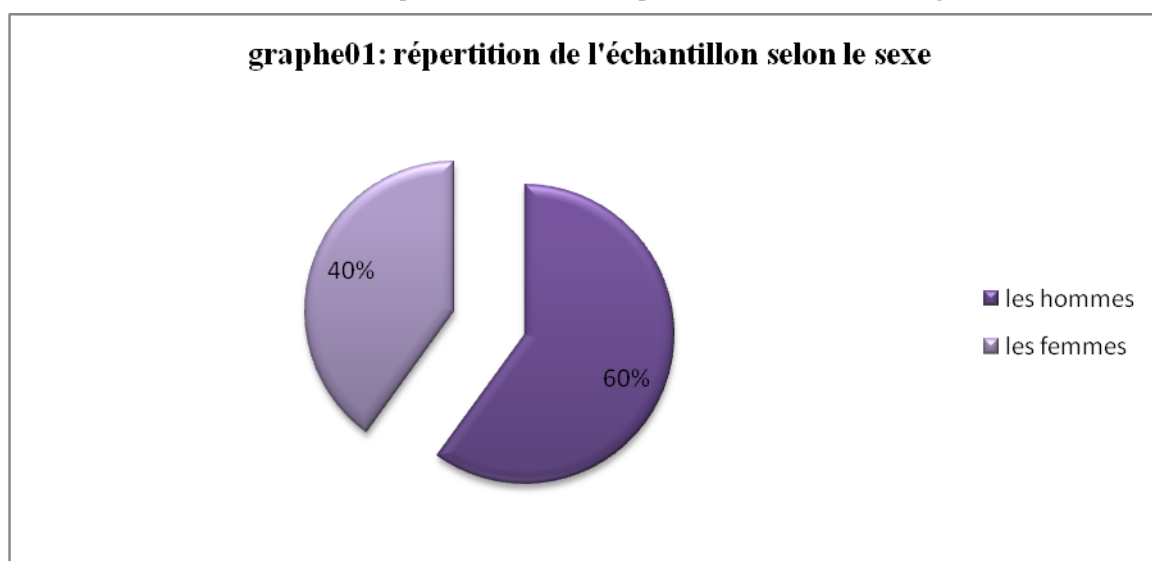
Dans cette partie nous allons présenter l'analyse l'interprétation des données collectés

1-1 Description de l'échantillon selon le sexe

Tableau 02 : répartition de l'échantillon selon le sexe

Le Sexe	L'effectif	Le pourcentage
Femmes	12	40%
Hommes	18	60%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après le schéma et le tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité des questionnés sont de sexe masculin qui sont de 60% ; suivi de 40% des nouveaux salariés sont de sexe féminin.

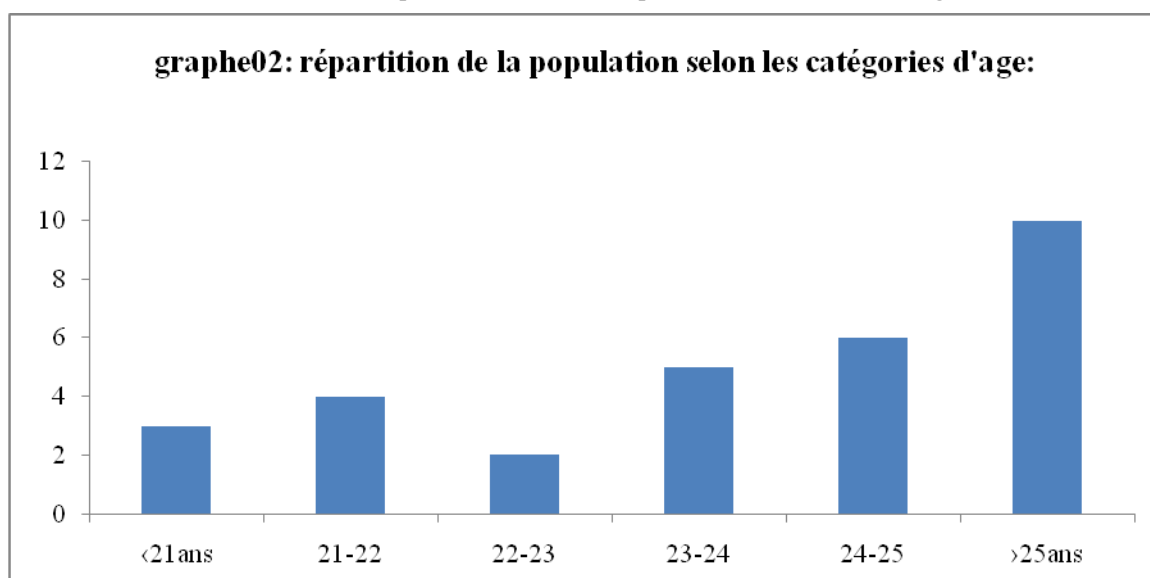
Cela signifie que la présence de sexe masculin est important par rapport au sexe féminin dans ce domaine grâce à la nature des activités exercées par l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique, qui sont très difficiles et exige une disponibilité permanente des employés (fabrication et commercialisation de fils et tissus).

1-2 La Répartition de la population selon les catégories d'âge

Tableau03 : Répartition de la population selon les catégories d'âge

L'âge	L'effectif	Le pourcentage
<21ans	03	10%
21-22	04	13.33%
22-23	02	06.67%
23-24	05	16.67%
24-25	06	20%
>25ans	10	33.33%
Totale	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

Le tableau et le graphe ci-dessus montrent que la catégorie d'âge des questionnées la plus dominante est celle de 25 ans est plus qui représente un taux de 33% suivi de la catégorie des 24 à 25 ans avec un taux de 20% en revanche la catégorie de 23 à 24 ans un taux de 17%, pour la catégorie d'âge 21 à 22ans un pourcentage de 13%, et puis la catégorie d'âge moins de 21ans qui se situe avant la dernière avec un pourcentage de 10% et la faible pourcentage 07% est celle de catégorie d'âge de 22 à 23 ans.

D'après les données présentées on remarque que l'Entreprise prend en considération les catégories des jeunes dans sa politique de recrutement, qui possèdent l'esprit de l'innovation et compétitivité, qui peuvent lui donner une certaine nouveauté.

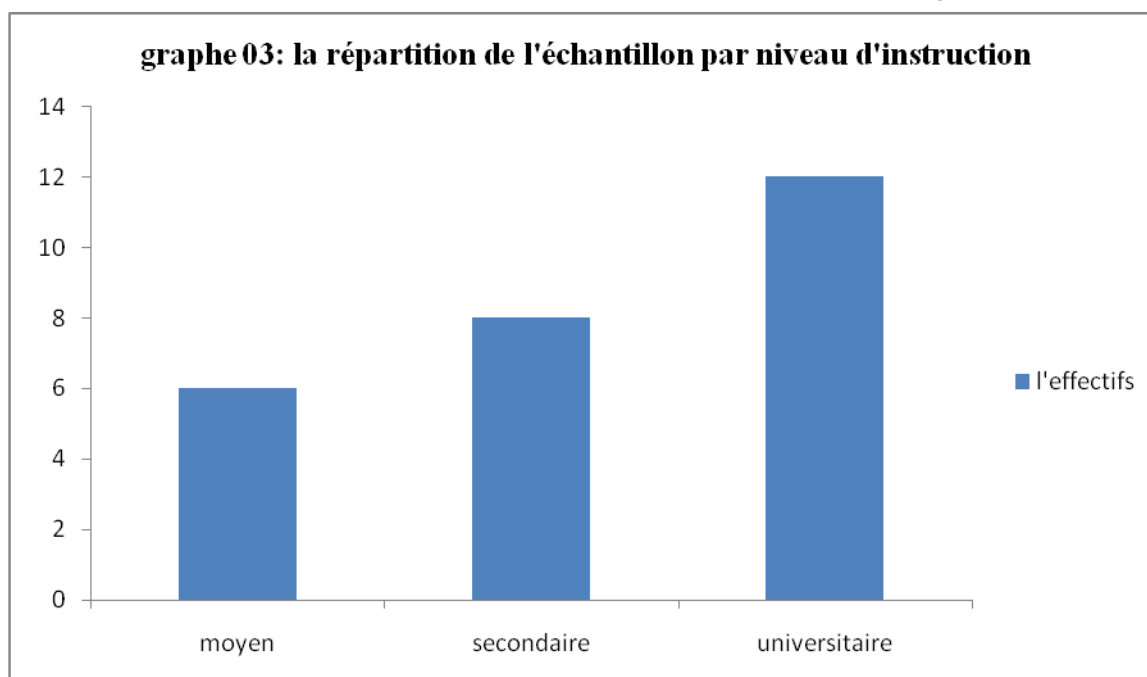
Les deux catégories d'âge (24 – 25) ans et 25ans et plus contient le taux le plus élevé, ça explique que l'entreprise cible les jeunes qui ont un niveau d'études supérieures (licence, master).

1-3 La répartition de l'échantillon par niveau d'instruction

Tableau 04 : la répartition de l'échantillon par niveau d'instruction

Le niveau d'instruction	L'effectif	Le pourcentage
Moyen	06	20%
Secondaire	08	27%
Universitaire	16	53%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire : a partir de tableau et le graphe, on constate que notre échantillon est réparti en trois niveaux d'instructions ; la majorité des questionnés sont ceux qui ont un niveau universitaire avec un nombre de seize (16) personnes, suivie de huit (08) ayant un niveau secondaire, puis six (06) qui possèdent un niveau moyen.

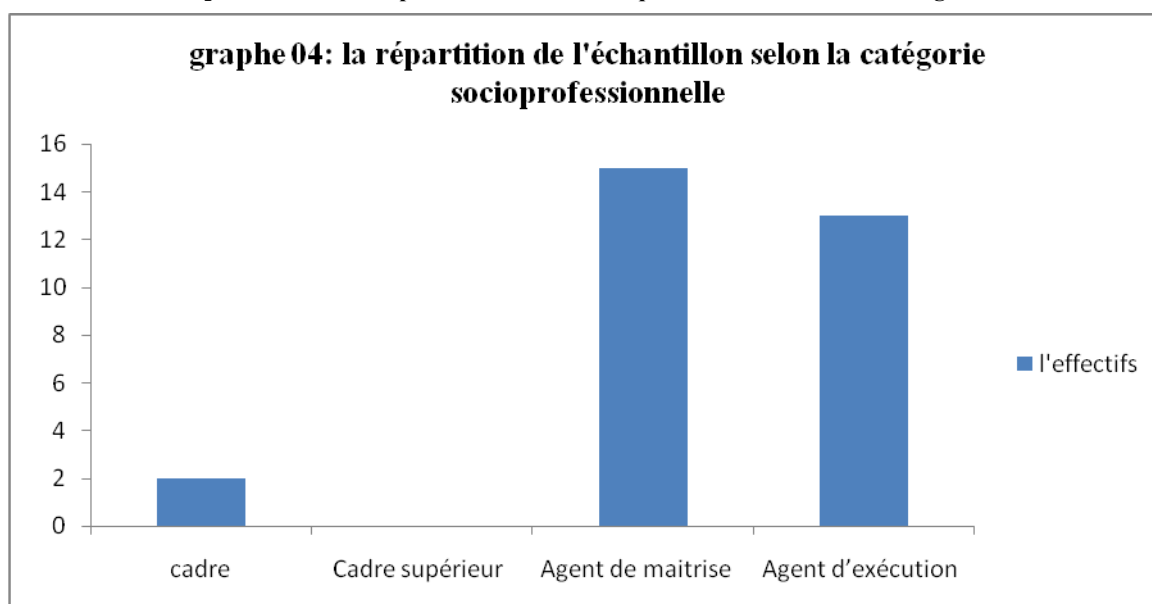
Cela peut nous prouver que l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique recrute leurs nouveaux salariés qui ont des diplômes universitaires (niveau d'étude supérieur) pour occuper des postes qui demandent une certaine qualification.

1-4 La répartition de l'échantillon par catégorie socio -professionnelle

Tableau05 : la répartition de l'échantillon par catégorie socio -professionnelle

Le niveau hiérarchique	L'effectif	Le pourcentage
Cadre	02	6.7%
Cadre supérieur	00	00%
Agent d'exécution	13	43.3%
Agent de maîtrise	15	50%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après les résultats du tableau et du graphe, nous remarquons que le pourcentage des personnes recrutées dans la catégorie des agents de maîtrises représente 50% de l'échantillon, suivi de catégorie des agents d'exécution qui représentent 43% de taille de l'échantillon, et pour les catégories de cadre moyen et cadre supérieurs ils représentent le

plus faible pourcentage de 00% pour les cadres moyens suivi de 6.7% pour les cadres supérieurs.

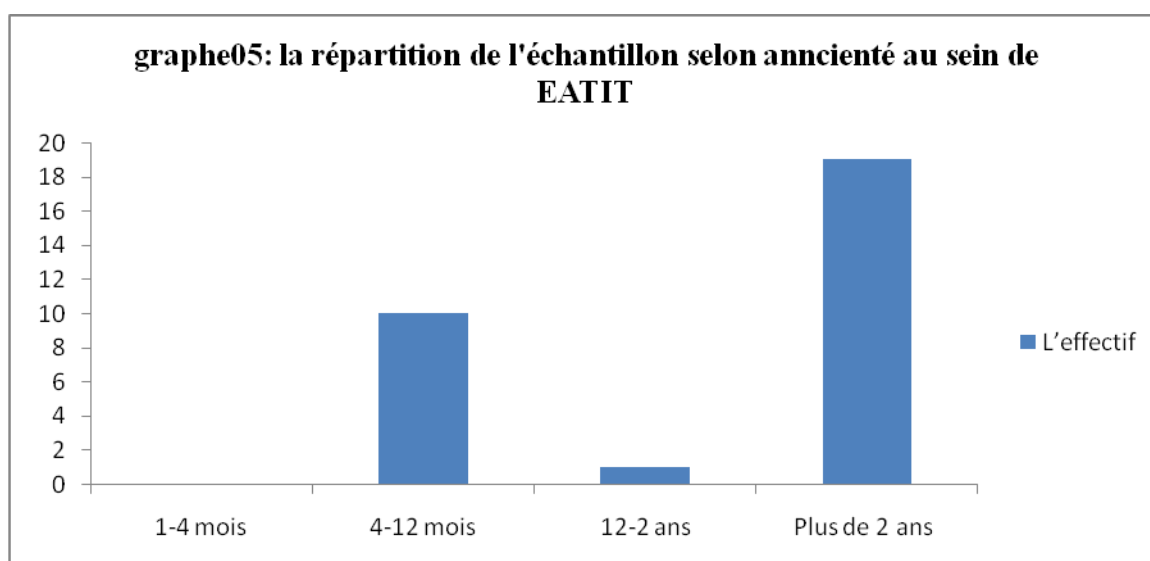
De ce fait, on constatant que la catégorie la plus dominante est celle des agents de maitrise en raison de son professionnalisme sur le terrain et à la nature d'activité de l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique.

1-5 La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté au sein d'EATIT

Tableau06 : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté au sein de l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique :

l'ancienneté	L'effectif	Le pourcentage
1-4 mois	00	00%
4-12 mois	10	33.3%
12-2 ans	01	3.3%
Plus de 2 ans	19	63.3%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire : D'après les résultats on constat que la plupart de nos interrogés sont recruté depuis 2 ans mois avec un pourcentage de 63.3%, suivi de 33.35% pour 4 à 12mois, et 3.3% pour 12mois à 24mois.

2 l'analyses des données

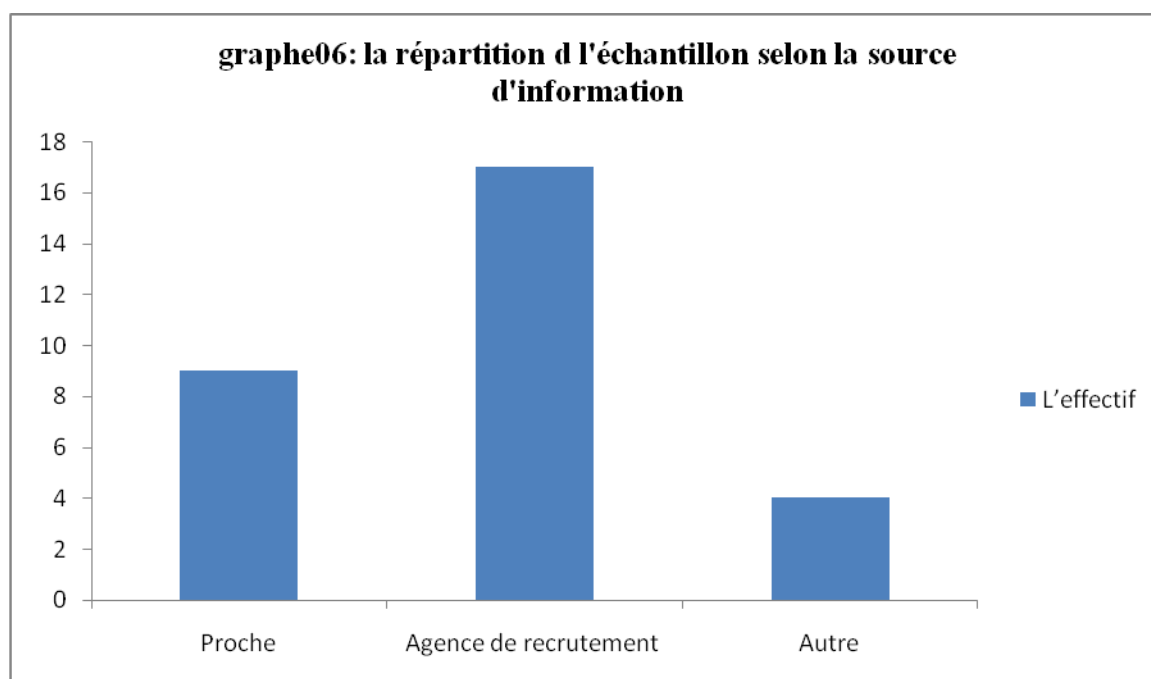
2-1 Processus de recrutement

2-1-1 L'information sur le recrutement

Tableau07 : la répartition de l'échantillon selon la source d'information de recrutement :

La source	L'effectif	Le pourcentage
Proche	09	30%
Agence de recrutement	17	56.7%
Autre	04	13.3%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après ce tableau on constat que la majorité des questionnés 46.7% au sein de l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique ont eu l'information de recrutement par l'ANEM, suivi directement par ceux qui ont su grâce à leur proche 30%, et ceux qui ont eu l'information par d'autres moyens représentent que 13.3% (affichage, ou par l'entreprise directement).

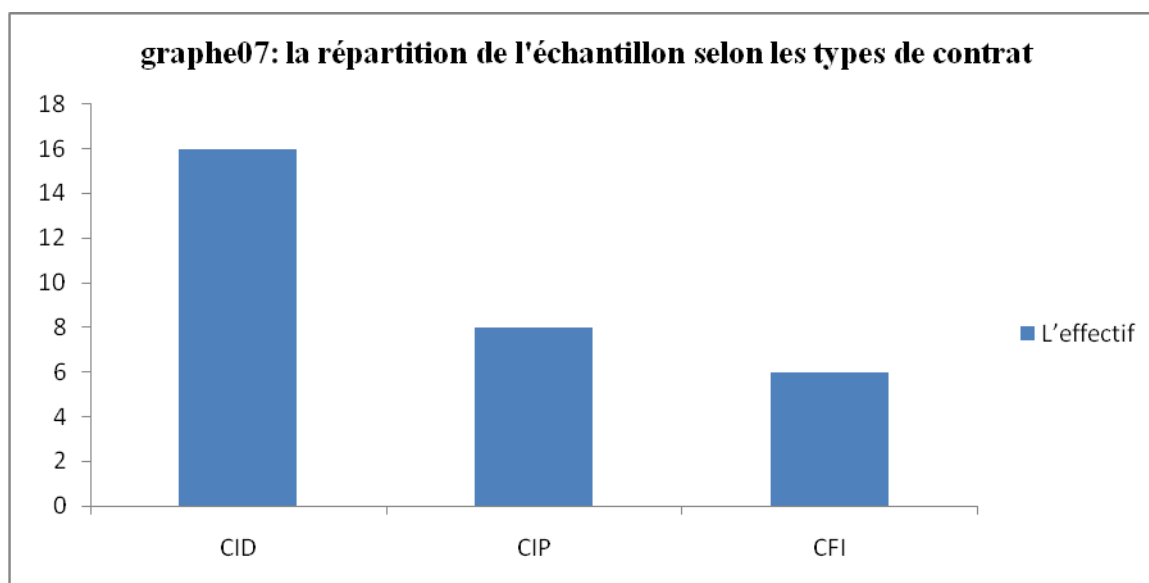
Donc le recrutement dans l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique s'appuie sur l'ANEM, à cause de la politique de recrutement en Algérie qui exige le passage par l'ANEM.

2-2-2 Les types de contrats

Tableau08 : la répartition de l'échantillon à travers le type de contrat :

Les types de contrats	L'effectif	Le pourcentage
CID	16	53%
CIP	08	27%
CFI	06	20%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

On observe que la majorité de nos questionnés qui ont été recrutés par un contrat d'insertion des diplômés CID qui est renouvelable chaque année avec un pourcentage de 53%, suivi de 27% pour le contrat d'insertion professionnelle CIP, tandis que le contrat formation d'insertion ne représente que 20% d'échantillon.

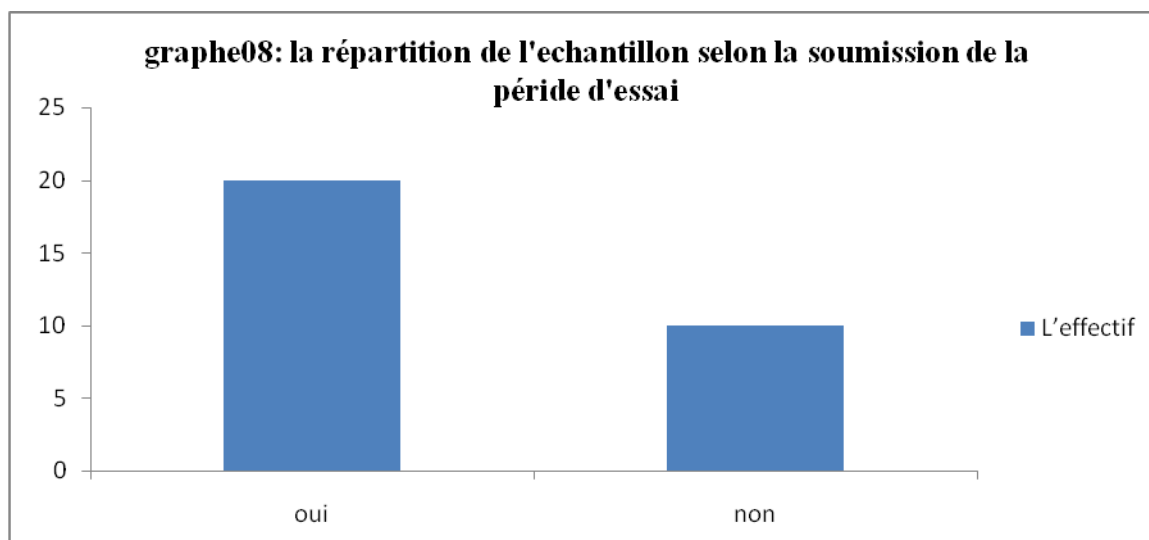
L'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique choisit ces types de contrats pour des raisons économiques (avoir l'effectif nécessaire au moment de besoin).

2-3-3 La soumission d'une période d'essai

Tableau09 : la répartition de l'échantillon selon la soumission de la période d'essai :

La soumission	L'effectif	Le pourcentage
OUI	20	66.7%
NON	10	33.3%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après les données ci-dessus nous observons que 66.7% des questionnés ont été soumis à une période d'essai, par contre le reste 33.3% déclarent qu'ils n'ont pas été soumis à cette règle.

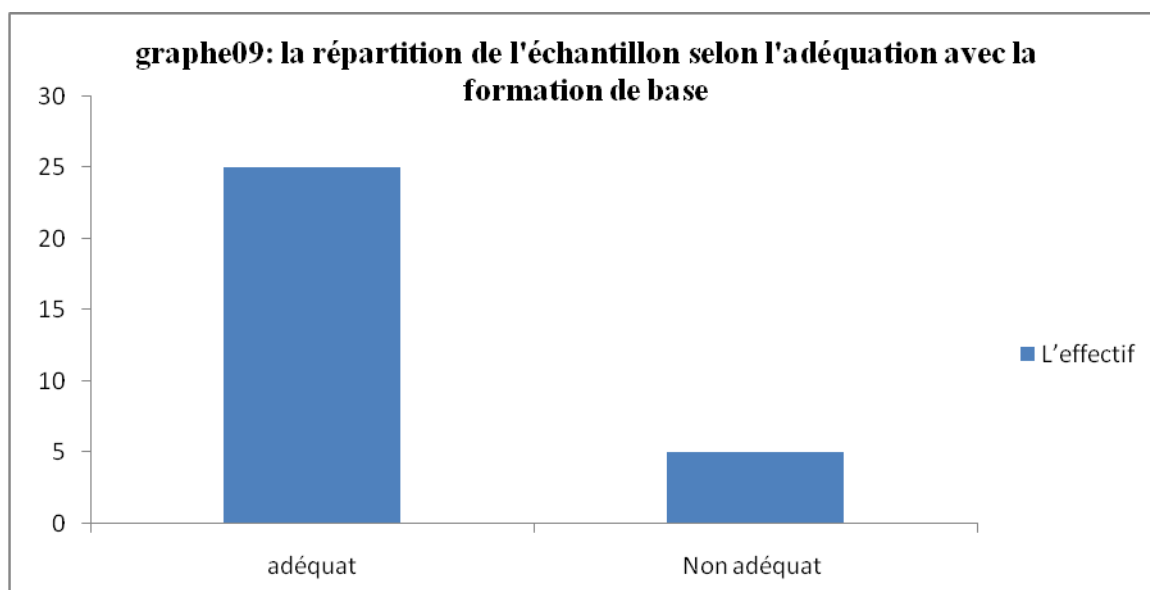
La soumission à la période d'essai est déterminée par la voie du code de travail (soumission facultative), pour le but d'évaluer la performance de chaque employé et aussi pour faciliter son intégration (avec l'équipe de travail et à la culture d'entreprise).

2-3-4 L'adéquation entre le poste et la formation de base

Tableau10 : la répartition de l'échantillon selon l'adéquation entre la formation de base et le poste occupé :

L'adéquation	L'effectif	le pourcentage
Adéquat	25	83.3%
Non adéquat	05	16.6%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

On constat que la majorité 83.3% questionnés occupent les postes qui correspondent à leurs diplômes, contre 16.6% qui déclarent le contraire.

Cela explique que l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique possède une politique de recrutement qui se base sur l'étude des dossiers des candidatures pour assurer une adéquation possible entre le poste et la formation de base des candidats afin qu'ils ne trouvent pas de difficultés dans l'exercice de leurs tâches.

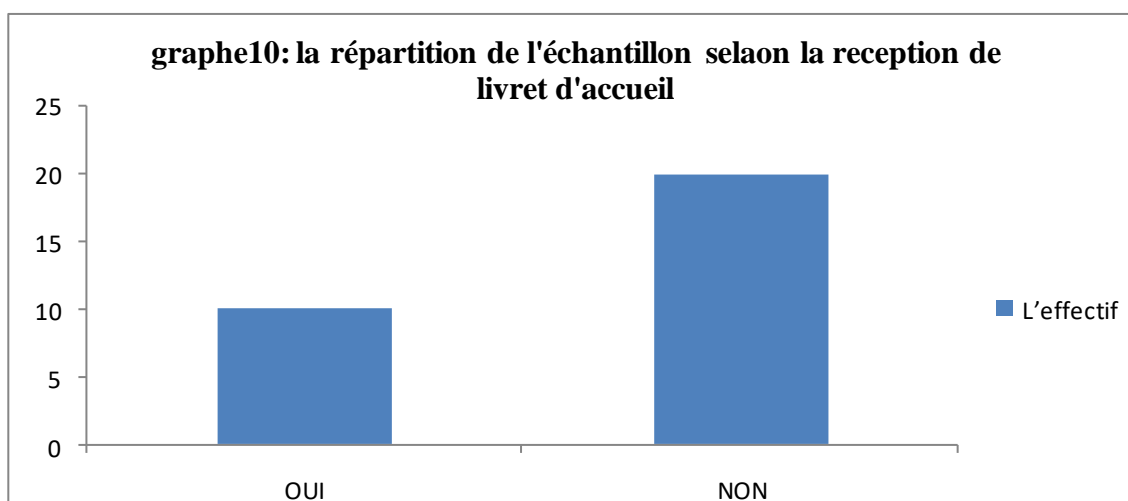
2-2 L'intégration de nouvelles recrues

2-2-1 Le livret d'accueil

Tableau 11 : la répartition de l'échantillon selon la réception de livret d'accueil :

Le reçu	L'effectif	Le pourcentage
OUI	10	33.3%
NON	20	66.6%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après les données de tableau et de graphe on remarque que le 66.6% des questionnés n'ont pas reçu le livret d'accueil, et seulement 33.3% affirment le contraire.

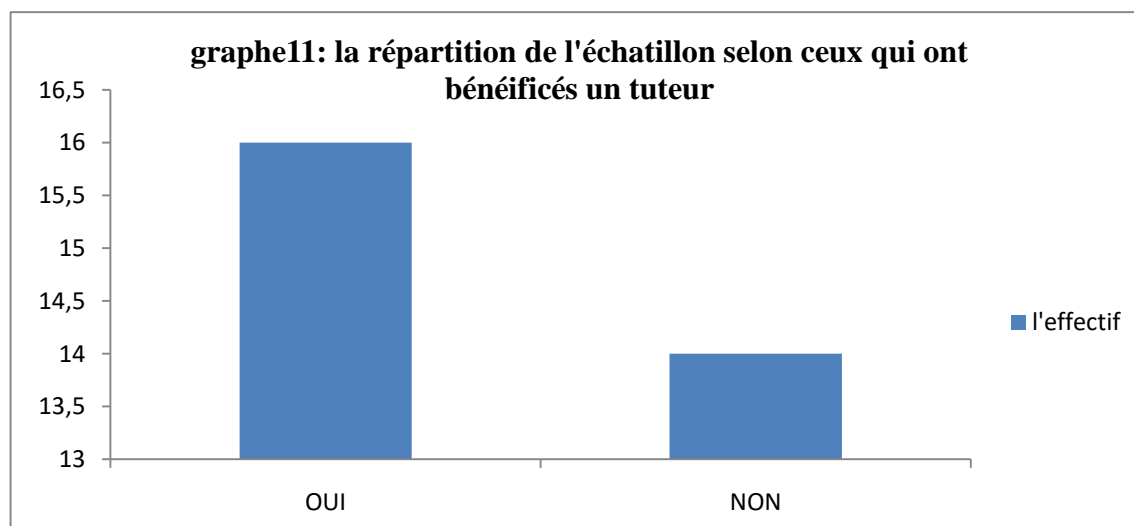
Cela montre que l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique a consacré ce livret à une catégorie restreinte, celle de la catégorie des postes supérieures.

2-2-2 L'accompagnement

Tableau12 : la Répartition d'échantillon selon ceux qui ont bénéficiés d'un tuteur ou formateur :

Tuteur	L'effectif	Le pourcentage
OUI	16	53.3%
NON	14	46.7%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après les données on constate que 53.3% des nouveaux employés ont bénéficiés un tuteur durant leurs périodes d'essai, contre 46.7% qui attestent le contraire.

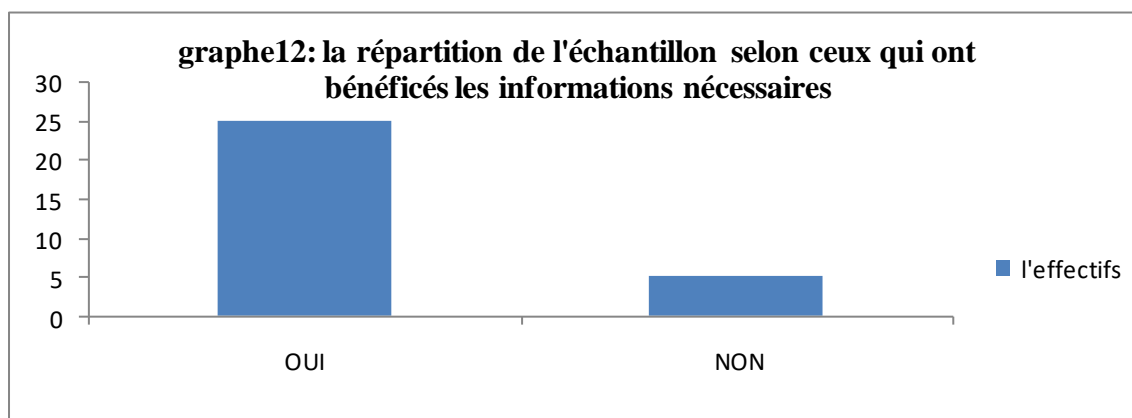
Cela montre que l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique prend en considération ses nouveaux recrutés dès leur arrivée afin de les fidéliser et aussi pour faciliter leurs intégrations dans l'entreprise.

2-2-3 L'information et l'orientation

Tableau13 : La répartition de l'échantillon selon ceux qui ont bénéficié des informations et l'orientation nécessaire durant leurs périodes d'essais :

L'information et l'orientation nécessaire	L'effectif	Le pourcentage
OUI	25	83.3%
NON	05	16.7%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après les données de tableau et de graphe on remarque que la majorité des questionnés 83.3% ont bénéficiés des orientations et des informations nécessaires sur l'entreprise et sur leurs tâches pendant leur accueil, le reste 16.7% déclarent le contraire.

L'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique assure que leurs nouvelles recrues ont les informations nécessaires dès les premiers jours de leurs arrivées et sur leurs travaux pour qu'ils soient rapidement opérationnels.

2-2-4 La corrélation entre l'intégration et les difficultés rencontrés dans les premiers jours

Tableau14 : la relation entre l'intégration et les difficultés :

Intégration	Intégré		Non intégré		Total	
	N	P	N	P	N	P
Rencontré des difficultés						
Oui	6	20%	8	26.7%	14	46.7%
Non	12	40%	4	13.3%	16	53.3%
Total	18	60%	12	40%	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

On constate que sur un total de 53.3% des questionnés qui n'ont pas rencontrés des difficultés durant leurs premiers jours, 40% d'entre eux se sentent intégrés et, 13.3% affirment le contraire. 20% des questionnés trouvent des difficultés et se sentent intégrés et 26.7% qui rencontrent des difficultés et se sentent pas intégrés.

Cela démontre l'importance d'un suivi rigoureux des directives et des orientations par le nouvel employé, vis-à-vis de sa tutelle, durant les premiers jours, dans le but de faciliter sa pleine adhésion à son travail et à son milieu de travail.

2-2-5 La corrélation entre l'intégration et l'accompagnement

Tableau 15 : la corrélation entre l'intégration et l'accompagnement :

Intégration	Intégré		Non intégré		Total	
	N	P	N	P	N	P
L'accompagnement						
Oui	12	40%	4	13.3%	16	53.3%
Non	06	20%	8	26.7%	14	46.7%
Total	18	60%	12	40%	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après les données, nous remarquons que la majorité des questionnés qui se sentent intégrés sont suivis par un tuteur ou un formateur. Ils représentent 40%, contre 20% qui se sentent intégrés sans avoir recours à un tuteur durant les premiers jours.

Cela explique l'importance d'un accompagnement pour les nouvelles recrues dans le but de les fidéliser et de les familiariser avec l'équipe du travail.

2-2-6 La corrélation entre l'intégration et la soumission d'une période d'essai

Tableau 16 : la corrélation entre l'intégration et la soumission d'une période d'essai :

Intégration	Intégré		Non intégré		Total	
	N	P	N	P	N	P
La soumission de la période d'essai						
Oui	16	53.3%	04	13.3%	20	66.6%
Non	02	6.7%	08	26.7%	10	33.4%
Total	18	60%	12	40%	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après les données du tableau ci-dessus, on constate que 53% des questionnés qui se sentent intégrés ont bénéficiés d'une période d'essai contre seulement 6.7% qui n'ont pas bénéficiés une période d'essai. D'autre part, seul 26.7% des questionnés affirment qu'ils ne se sentent pas intégré, alors n'ont pas bénéficiés d'une période d'essai, contre 13.3% de cette même catégorie (qui ne se sentent pas intégrés) affirment le contraire.

Cela confirme que la période d'essai est une phase qui permet aux nouveaux arrivés d'illustrer leurs capacités et leurs motivations, elle leur permet aussi de s'adapter et s'intégrer avec le climat de travail et les taches qui leurs sont confiées.

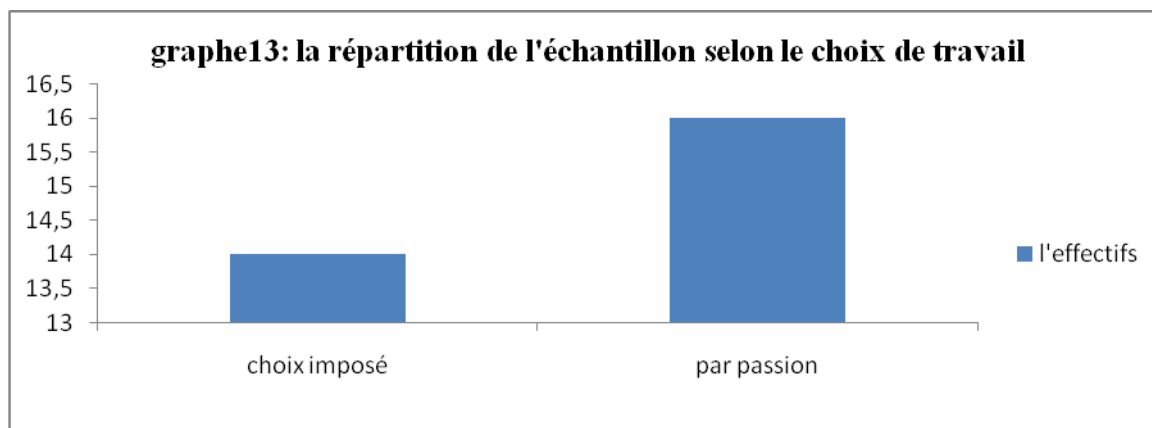
2-3 L'implication des salaires

2-3-1 Le choix de travail

Tableau17 : la répartition de l'échantillon par le choix de travail

le choix de travail est	L'effectif	Le pourcentage
Choix imposé	14	46.7%
Choix par passion	16	53.3%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après les données on remarque que la plupart des questionnés ont choisi leur travail par passion avec un pourcentage de 53.3%, suivi par 46.7% qui considèrent leur travail comme un choix imposé.

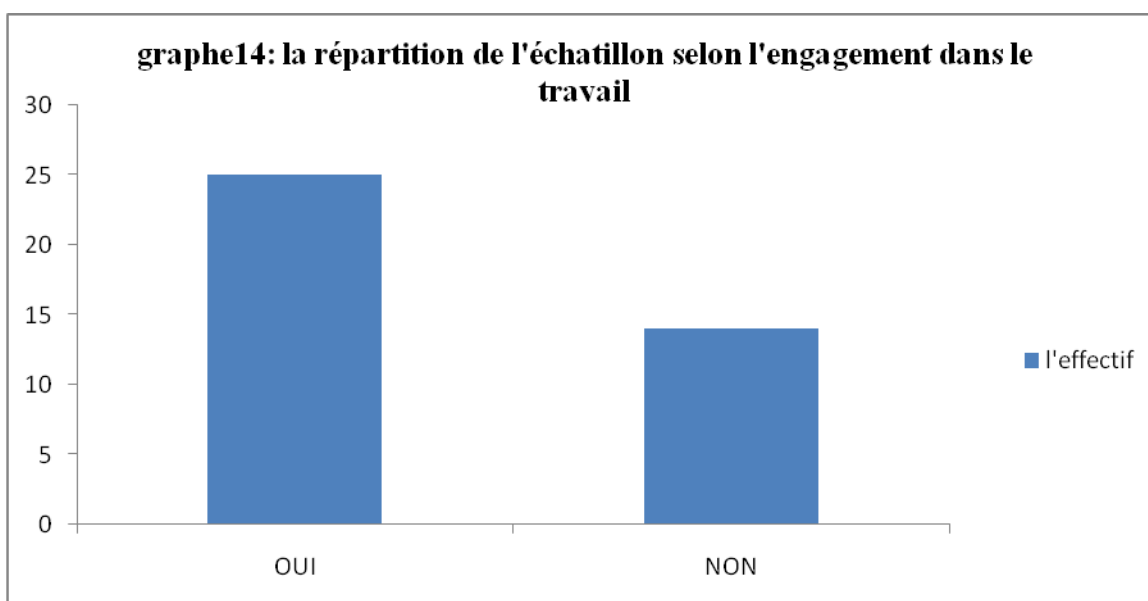
Cela montre que l'EATIT recrute ses employés qui sont spécialisés dans le domaine de fabrication de commercialisation de textile, pour assurer leur bon rendement, et de ne pas faire face à des difficultés lors de l'exercice de leurs tâches.

2-3-2 L'engagement au travail

Tableau18 : la répartition de l'échantillon selon l'engagement au travail

engager dans votre travail	L'effectif	Le pourcentage
OUI	25	83.3%
NON	05	16.7%
Total	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.



Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après les données, la majorité des questionnés sont engagés dans leur travail avec un pourcentage de 83.3%, contre uniquement 16.7% qui déclarent le contraire.

On peut dire que l'entreprise prend en considération ses nouvelles recrues afin de les mobiliser et de leur permettre de développer un sentiment d'appartenance et de loyauté.

2-3-3 La corrélation entre l'implication au travail et le choix du travail

Tableau19 : la corrélation entre l'implication au travail et le choix du travail

Le choix du travail	Par passion		Imposé		Total	
	N	P	N	P	N	P
Impliqué						
Oui	10	33.3%	06	20%	16	53.3%
Non	06	20%	08	26.7%	14	46.7%
Total	16	53.3%	14	46.7%	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

Les données du tableau ci-dessus montre que la plupart des questionnés 53.3% déclarent qu'ils ont choisis leur travail par passion; Dont 33.3% d'entre eux se sentent impliqués dans ses travaux, contre 20% dans cette catégorie (choix par passion) qui attestent le contraire.

Enfin 46.7% déclarent que leur choix du travail été imposé.

Le choix de travail par passion facilite l'adaptation de nouvel embauché par rapport à leur milieu de travail et à leur entourage, y compris de ses changements (les changements de l'entourage de travail) ; il lui aide à bien identifier ses besoins.

2-3-4 La corrélation entre l'implication au travail et la continuité dans l'EATIT.

Tableau20 : la corrélation entre l'implication au travail et la continuité dans EATIT

L'implication	Oui		Non		Total	
	N	P	N	P	N	P
La continuité dans L'EATIT						
Oui	12	40%	03	10%	15	50%
Non	04	13.3%	11	36.7%	15	50%
Total	16	53.3%	14	46.7%	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire : On observe que la majorité des questionnés souhaitent de finir leurs carrières au sein de l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique, avec un pourcentage de 50%, contre ceux qui déclarent qu'ils peuvent quitter l'entreprise avant de finir leurs carrières, avec un pourcentage de 50%.

On remarque que les questionnés qui sont impliqués à leurs organisation, ont l'intention de finir leurs carrières avec un pourcentage de 40%. Et 36.7% des questionnés qui ne sont pas impliqués à l'Entreprise, mais ils veulent finir leurs carrières dans l'entreprise.

Cela peut s'expliquer que l'entreprise s'investisse dans ses ressources humaines, elle les aidés à être plus motivés et ressortir d'une façon optimal leur savoir faire, et les fidélisés.

2-3-5 La corrélation entre l'implication au travail et l'intégration

Tableau21 : la corrélation entre l'implication au travail et l'intégration

Intégré	Oui		Non		Total	
	N	P	N	P	N	P
Impliqué						
Oui	12	40%	06	20%	18	60%
Non	04	13.3%	08	26.7%	12	40%
Total	16	53.3%	14	46.7%	30	100%

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

Commentaire :

D'après les données de ce tableau la totalité des questionnés qui sont impliqués affirment qu'ils se sentent intégrés avec les membres de leurs groupes soit un total de 40%

En revanche les personnes qui se sentent mal intégrés mais ils sont impliqués ne représentent que 20%, 13.3% affirme qu'ils se sentent intégrés mais ne sont pas impliqués et 26.7% ils se sentent mal intégré et moindres impliqués.

On déduit à travers les données statistiques de ce tableau, que l'intégration des nouveaux embauchés du travail a un rôle important sur l'implication des salariés. Plus ils sont intégrés dans leurs travaux plus ils sont impliqués.

3 L'interprétation des résultats

Dans cette partie, nous avons traité à travers l'étude empirique, soutenue par les résultats menés, les concepts de l'intégration et l'implication au sein d'EATIT.

3-1 L'intégration des nouveaux collaborateurs

D'après les données collectées sur le terrain d'étude au sein de l'Entreprise Algérienne de textile industriel et technique. On déduit que cette Entreprise possède une stratégie d'accueil favorable à l'intégration de ses nouvelles recrues. Avec un pourcentage de 53.3% pour ceux qui ont été soumis à une période d'essai se sentent intégrés, suivi par ceux qui ont bénéficiés d'un tuteur ou d'un formateur durant leurs période d'essai, ils représentent un pourcentage de 60% ; 40% d'entre eux affirment qu'ils se sentent intégrés, sans oublier l'obtention des informations dans cette Entreprise, avec 83% de ses nouveaux salariés questionnés confirment qu'ils ont bénéficiés des informations et des orientations nécessaires , contre 16.7% qui affirment le contraire.

3-2 L'implication de nouvelles recrues

Les nouveaux collaborateurs questionnés qui travaillent au sein de l'Entreprise algérienne de textile industriel et technique, et qui ont choisi leur travail par passion déclarent que ils sont impliqués et motivés au travail avec un pourcentage de 33.3%. Le reste de cette catégorie 20% déclarent qu'ils sont moins impliqués car l'entreprise accord une grande importance au choix des gens qui sont spécialisés et à leurs implications.

Cette implication les pousse à se sentir bien intégrés, elle renforce le désir chez eux de rester membres et de finir leurs carrières dans cette entreprise.

4- La validation des hypothèses

Après la phase de collecte des données sur le terrain et, après la phase d'analyse et d'interprétation de ces données, nous arrivons à l'étape finale qui consiste à la confirmation des hypothèses de notre recherche.

H1 : la réussite de processus du recrutement s'appuie sur la phase d'intégration car elle permet de fidéliser les nouveaux salariés, et d'assurer leurs efficacités.

H2 : l'intégration a un effet positif sur l'implication des salariés dans l'exercice de leurs travaux.

H3 : l'accompagnement, l'orientation et le parrainage représentent les principaux fondements de la réussite de l'intégration.

4-1 Calcul de coefficient de corrélation de Pearson

tableau22 : Calcul de coefficient de corrélation de Pearson

Les hypothèses	Valeur r	Sig
H1	0.29	0.01
H2	0.21	0.04
H3	0.53	0.003

Source : élaborer par nous –même à partir des résultats du questionnaire et à l'aide du logiciel SPSS version 20.

4-2 Validation d'hypothèse 01

H0 : la phase d'intégration n'influence pas le processus de recrutement.

H1 : la réussite du processus de recrutement s'appuie sur la phase d'intégration, car elle permet de fidéliser les nouveaux salariés, et d'assurer leurs efficacités.

D'après les données du tableau, nous trouvons que un niveau de signification de 0.01, c'est-à-dire inférieure à 0, 05. Donc on accepte ici l'hypothèse alternative et on rejette l'hypothèse nulle. Donc le processus de recrutement s'appuie sur la phase d'intégration car elle fidélise les nouveaux salariés et assure leurs efficacités.

4-2 Validation d'hypothèse 02

H0 :l'intégration a un effet négatif sur l'implication des salariés dans l'exercice de leurs travaux.

H2:l'intégration a un effet positif sur l'implication des salariés dans l'exercice de leurs travaux.

D'après les données du tableau 22 on remarque que le Coefficient de corrélation moyen représente 0.21, avec un niveau moyen de 0.04, c'est-à-dire inférieure à 0,05, rejetant ici l'hypothèse nulle et tout en acceptant l'hypothèse alternative qui établit qu'il ya une relation positive entre l'intégration et l'implication au travail.

4-3 Validation d'hypothèse 03

H0 : l'accompagnement, l'orientation et le parrainage ne représentent pas les principaux fondements de la réussite de l'intégration.

H3 : l'accompagnement, l'orientation et le parrainage ne représentent pas les principaux fondements de la réussite de l'intégration.

0.53 Coefficient de corrélation moyen et à un niveau moyen de 0,003, c'est-à-dire inférieur à 0,05, rejetant ici l'hypothèse nulle et acceptant l'hypothèse alternative qui établit une relation statistiquement significative entre l'intégration et les efforts fournis par l'Entreprise.

Donc d'après les résultats obtenus, on peut dire que les hypothèses H1 H2 H3 sont validées.

5 Les recommandations

D'après les recherches que nous avons faits, et les résultats que nous avons obtenus à partir de notre étude sur le terrain, nous remarquons que l'intégration est un processus complexe et long. Il influence le processus de recrutement, et par la suite l'implication des employés, l'entreprise algérienne de textile industriel et technique a mit en place un programme d'intégration. Mais on trouve un certain manque dans ce programme pour qu'il soit efficace.

Pour ce titre nous proposons les recommandations suivantes :

- * mettre à la disposition des nouveaux arrivés, tous les outils et les équipements nécessaires afin qu'ils exercent leur tâche.

- *présentation du planning d'intégration.

- *la mis en place d'une formation systématique.

- *écouter les attentes et les préoccupations de la nouvelle recrue.

- *assurer le feed-back régulier avec les employés, afin d'évaluer leur progression.

- *reconnaitre les acquis du nouveau arrivé et l'encourager pour ça.

CONCLUSION

Conclusion

Tout au long de ce mémoire nous avons essayé d'identifier la relation entre le processus de l'intégration et de l'implication des jeunes recrutés au sein d'ENTREPRISE ALGÉRIENNE DE TEXTILE INDUSTRIEL ET TECHNIQUE de la wilaya de TLEMCCEN. Pour guider notre recherche, la question principale était : « **Comment l'intégration agit-elle sur l'implication des jeunes diplômés dans les Entreprises économiques ?** »

Nos objectifs étaient de briser et de montrer l'importance de la fonction de gestion des ressources humaines à travers ses différents processus à savoir ; le recrutement et l'intégration, et l'implication ; on essaye de connaître les difficultés rencontrées par le jeune diplômé afin de mieux s'intégrer dans la vie professionnelle. Ainsi que de découvrir l'importance accordée à la phase d'intégration par l'Entreprise Algérienne.

Pour atteindre nos objectifs, nous avons adopté une méthodologie de recherche quantitative, soit un questionnaire pour recueillir les données durant notre période de stage au sein d'ENTREPRISE ALGÉRIENNE DE TEXTILE INDUSTRIEL ET TECHNIQUE. Un traitement statistique des données a été réalisé à partir du logiciel SPSS. Ainsi, par le biais d'analyses de corrélation, nous avons établi la relation entre les deux variables, soit l'intégration et l'implication au travail. Nous avons trouvé qu'il existe une relation positive significative entre elles, nous avons fait une vérification des hypothèses afin de répondre à notre problématique. Ce qui concerne la dimension théorique de notre sujet de recherche, on a fait une analyse et une mobilisation de la littérature et les travaux multidisciplinaires réalisés autour de ce thème, qui nous a permis de mieux comprendre les fondements théoriques de l'intégration et l'implication.

De ce fait, nous avons constaté que cette Entreprise recrute à partir d'un processus de recrutement objectif et rationnel, car elle effectue des entretiens d'embauche afin de sélectionner les profils les plus adéquats au poste proposé. Elle met à la disposition de ses jeunes recrues un processus d'intégration propre à elle. Ainsi qu'elle adopte une démarche qui peut faciliter et assurer leur socialisation et leur adaptation avec le milieu de travail et par la suite leurs implications (par les procédures suivantes: la qualité d'accueil, l'adéquation entre formation et exigences du poste, la mise en place d'un tutorat, d'accompagnement et d'évaluation).

Peut-on déduire, qu'un bon processus de recrutement et une bonne intégration représentent les éléments les plus importants dans toutes les entreprises, et pour chaque employé dans la réalisation de ses tâches avec efficacité afin d'avoir un bon rendement de leur part car ces éléments déterminent leur implication dans le travail.

La réalisation de ce mémoire nous a permis d'acquérir de nombreuses connaissances sur le sujet d'intégration et l'implication des jeunes diplômés dans leurs premiers emplois, ce qui me sera utile pour ma future carrière professionnelle. L'étude sur le terrain m'a aidé à appréhender ce sujet d'une manière concrète notamment lors de questionnaire. Même si le mémoire demande beaucoup de temps, de recherche et de réflexion, je suis satisfaite d'avoir mené à terme ce travail et des apports enrichissants.

Les résultats de notre travail demeure non exhaustif est constitué un point de départ pour d'autre étude plus profonde de la matière.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Bibliographie :

Les ouvrages :

Anne, B. (2007). « *recrutement et sélection du personnel* ». montréal, canada: chenelière.

A. j, et autres. (1998). « *ressources humaines une gestion éclatée* ». economica.

« *code de travail* ». (2001/2002). berti.

Cohen, A. (2006). « *toute la fonction ressources humaines* ». paris: dunod.

François, D. J. (2004). « *le dictionnaire des sciences humaines* ». Auxerre: science humaine.

FRÉDÉRIC bonté, Y. b. (2004). « *méthode de recrutement* ». vuibert.

LEVY-LEBOYER. (2002). « *LA MOTIVATION AU TRAVAIL, Modèles et stratégies* ». paris: d'organisation 3eme édition .

Madeleine, G. (2001). « *Méthode des sciences sociales* ». paris: édition Dalloz ,11eme édition.

N. P, et aures. (1996). « *dictionnaire de gestion* » . paris: Armand colin.

Patric, R. (2001). « *la motivation au travail : concepts et théories* » . paris: EMS.

Rober, L. (1999). « *encyclopédie de la gestion et du managemen* »t. paris: DALLOZ.

THEVENET(M), V. (1992). « *culture et comportements* ». paris: vuibert.

Les sites web :

B. C.-P, et autres. (2012). « *L'IMPLICATION (OU L'ENGAGEMENT ?) AU TRAVAIL : QUOI DE NEUF ?* » . Consulté le 05 12, 2019, sur brigitte.charles-pauvers@univ-nantes.fr

D. a, et autres. (2010). « *L'herbe est-elle plus verte dans le panier ? Satisfaction au travail et intégration professionnelle de marâchers qui commercialisent sous forme de paniers* ». Consulté le 04 22, 2019, sur <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00521474>

D. j, et autres. (2003). « *guide de gestion de ressources humaines* ». québec: FRP groupe-conseil.

Jocelyne Favreau, c. e. (s.d.). www.emploi.quebec.net/monteregie. Consulté le 02 27, 2019, sur www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/monteregie

« *les enjeux stratégiques de l'intégration des nouveaux collaborateurs* » . (2014, janvier 20). Consulté le 02 25, 2019, sur <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00933664>

pro-j. (2019). Consulté le 04 02, 2019, sur Etre acteur dans la société: <http://proj.siep.be/>

Mémoires et thèses :

Faycel, M. (2013). « *Processus d'intégration professionnelle des nouveaux salariés au sein de l'entreprise* » . memoire de fin d'etude . bejaia, sciences sociales, algerie.

J. h, et autres.(2010, mars 03). « *elaboration du processus de recrutement dans le cadre d'une démarche de qualité* ». mémoire fin d'etude . STRASBOURG , Sciences économiques et de gestion, france: RUMP EQUIPMENTS.

Johra, A. k. (2017, juin). « *la problématique d'intégration dans le processus de recrutement* » . mémoire de fin d'etude . béjaia, sciences sociales, algérie.

Les articles scientifiques :

A. s, et autres.(2011, novembre n49). « *le mangement des RH dans les entreprises du social et de la santé* ». Revue management et avenir.

M. constans, (2016). « *l'implication de la GRH publique sue l'implication des enseignants* » . saarbrucken: universitaires européennes .

JOCEL yine Abraham et autres (2011, décembre, n50). « *Boosting, territorial, multi-stakeholder, cooperation, coordination and collaboration: stratégique and managerial issues* ». Revue de management et avenir.

K. M, et autres. (2006, janvier , février, mars n59). « *identification ou implication organisationnelle* ». revue de gestion des ressources humaines.

ANNEXE A: QUESTIONNAIRE

Questionnaire de recherche

Madame ; Monsieur ;

Afin d'enrichir notre mémoire de fin de cycle en vue de l'obtention de diplôme Master En management des ressources humaines à l'École nationale supérieure de management sur le thème : « l'impact de l'intégration des jeunes collaborateurs sur leurs implications » Nous vous prions de bien vouloir y contribuer en répondant aux questions ci-dessous. Espérant une pleine coopération de votre part, nous ne pouvons que vous remercier d'avance à l'amabilité dont vous ferez preuve.

Ce questionnaire vise à récolter les informations nécessaires pour obtenir des résultats concrets.

L'étudiante :

RAHOUI fatima el zohra

Données personnelles :

*sexe : Féminin Masculin

*âge : <21ans 21-25ans >25ans

*niveau d'instruction :

Moyen Secondaire Universitaire

Formation complémentaire (stage, formation, professionnel...)

* l'année de l'obtention de diplôme

* catégorie socioprofessionnelle :

Cadre Cadre supérieur

Agent de maîtrise Agent d'exécution

* date de recrutement au sein d'EATIT :

<1 mois 1-4 mois 4-12 mois >12 mois

Processus de recrutement :

*Comment avez-vous eu l'information de la demande de recrutement de l'entreprise EATIT ?

Proche Autre candidat

Agence de recrutement Autre

*Est-ce que votre confirmation est suivie :

D'un entretien traitement des curriculum vitae

*A travers quel type de contrat avez-vous été recruté ?

CID CIP CFI

*Est-ce que vous avez bénéficié d'une période d'essai ?

OUI NON

Si oui ; pour combien de temps ?.....

*Avez-vous rencontré des difficultés pendant les premiers jours après le recrutement ?

OUI NON

Si oui, dites lesquelles ?.....

*Jugez vous que votre poste est en adéquation avec votre formation de base ?

.....
.....

*Concernant votre recrutement en général, êtes vous satisfait ou pas ?

Satisfait insatisfait

Pouvez-vous nous indiquer les raisons ?.....

.....
.....

Intégration des salaires :

*c'est qui la personne qui vous a accueilli au sein d'EATIT ?.....

.....

*Durant votre entre accueil ont-ils donnée le livret d'accueil ?

OUI NON

*Avez-vous bénéficié d'un tuteur ou formateur durant votre intégration ?

OUI NON

*Avez-vous eu les informations et orientation nécessaire sur vos taches ?

OUI NON

*Comment votre intégration dans l'entreprise s'est elle passé ?

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

*Dans le cas ou l'intégration est mauvaise, quel sont les problèmes rencontrés ?

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

Implication des salaires :

*Le choix de travail est :

Choix imposé

Choix par passion

*Qu'est-ce que représente le travail pour vous ?

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

*Êtes -vous engager dans votre travail ?

OUI NON

Si non ; pourquoi ?.....

.....

*Quelles étaient vos motivations pour intégrer l'entreprise ?

*Si vous trouvez une occasion de changer votre travail; vous êtes prêts de quitter l'entreprise avant de finir votre carrière ?

OUI NON

Si oui ; pourquoi ?.....
.....

*pensez vous que l'intégration influence positivement sur l'implication organisationnelle ?

OUI NON

*Si vous avez quelque chose à ajouter ; nous vous invitons à nous en faire part, en vous exprimant librement dans cette page que nous vous réservons à cet effet.

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

Merci infiniment