



**Université Abderrahmane MIRA de Bejaia**

**Faculté des Sciences Humaines et Sociales**

**Département Sociologie.**

# *Mémoire de fin de cycle*

**En vue de l'obtention du diplôme de Master**

**Spécialité : Sociologie de l'organisation et du travail**

***Thème :***

**Le processus de recrutement et ses exigences  
et conditions de mise en œuvre des  
entreprises Algériennes**

**Cas pratique : SARL VERY NET**

**Réalisé par :**

**AINENAS OUAHIBA**

**ABID SAMIA**

**Encadré par**

**Dr. GONZAR NAIMA**

**Année universitaire 2021-2022**

# Remerciements

Avant tout, nous remercions le bon dieu de nous avoir accordé donné de la force, sante, courage et volonté pour la réalisation de ce modeste travail de recherche.

Nos vifs remerciements sont destinés à notre promotrice Dr Gonzar Naima pour son soutien, ses orientations et sa disponibilité tout au long de l'année.

A tous nos enseignants qui nous ont accompagnés et nous ont ouvert les portes du savoir tout au long de notre cursus universitaire.

Nous adressons nos remerciements à l'égard du personnel, administrateur, et ouvriers qui ont affiché de tout le temps la bonne volonté et respect, mais surtout de l'intérêt pour ce travail scientifique de l'entreprise SARL VERY NET d'Akbou, en particulier notre encadreur au sien de cette entreprise Mr Abid SIF dine de nous savoir permis d'effectuer notre stage, pour son aide et ses précieux conseils pour sa générosité et la grande patience dont il a su faire preuve malgré ses charges professionnelles.

On tient à remercier les membres du jury d'avoir accepté d'évaluer notre travail et de faire partie de la commission d'examineur.

Nous sommes reconnaissants envers toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce modeste travail.

# Dédicaces

Je dédie ce modeste travail

A mes chers parents qui ont veillé jour et nuit pour m'offrir ce dont j'ai  
besoin.

Et qui m'ont soutenu par ce que grâce à eux je ne suis jamais manqué de  
volonté ni de motivation.

A mes sœurs qui ont été à mes côtés durant toute la période de ce travail :

Sabrina, Sarah, Fadila

A mon chère frère : idir, Nassim, Mouhoub

ouahiba

## **Dédicaces.**

Je dédie ce modeste travail

A mes chers parents qui ont veillé jours et nuit pour m'offrir ce dont  
j'ai besoin.

Et qui m'ont soutenu par ce que grâce à eux que je ne suis pas  
manqué de volonté ni de motivation.

A mes très chers sœur qui ont été à mes côtés durant la période de  
ce travail Nassima Naima yassmina.

A mon chère frère Samir

A mon petit ange Yousef et toutes ma famille et mes amis.

**Samia**

# SOMMAIRE

## La liste des abréviations

## La liste des tableaux

## Introduction

### Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche.

1. Les raisons du choix du thème .....	05
2. Les objectifs de la recherche .....	05
3. La problématique.....	05
4. Les hypothèses .....	10
5. Définition des concepts clés.....	10
6. La méthode et la technique utilisée .....	11
7. Le choix de l'échantillon .....	12
8. La pré-enquête.....	13
9. Le déroulement de l'enquête.....	14

### Chapitre II : Cadre théorique de la recherche.

#### Section I: la gestion des ressources humaines

1. La définition de la GRH .....	16
2. L'évolution historique de la GRH.....	16
2-1. La révolution industrielle et l'émergence des difficultés liées au facteur humain	16
2-2. L'organisation scientifique du travail (TAYLOR) .....	17
2-3. La psychologie industrielle et le mouvement des relations humaines .....	17
2-4. L'approche industrielle et l'émergence des syndicats .....	17
2-5. L'approche systémique .....	18
2-6. L'approche stratégique .....	18
2-7. L'évolution de la GRH en Algérie .....	19
3. Les domaines de la fonction ressource humaine .....	21
4. Les modèles de gestion de ressource humaine .....	24

#### Section II: Le processus de recrutement

1. Les modalités de recrutement .....	26
1-1. Recrutement interne.....	26

1-2. Recrutement externe .....	29
2. Les objectifs de recrutement .....	33
3. Les étapes de recrutement.....	34
4. La sélection des candidats.....	44
4-1. La définition des candidats .....	44
4-2. Les objectifs de sélection .....	45
4-3. Les enjeux de la sélection .....	45
4-4. Les différents moyens de sélection .....	45

### **Chapitre III: Analyse et interprétation des résultats**

1. Présentation de l'entreprise SARL VERY NET.....	50
2. les caractéristiques de la population d'étude .....	55
3. L'analyse et interprétation des résultats .....	59
3.1. Discussion et synthèse de la première hypothèse .....	64
3.2. Discussion et synthèse de la deuxième hypothèse .....	71

### **Conclusion**

### **La liste bibliographique**

### **Annexes**

## **La liste des abréviations**

ANEM	Agence Nationale de l'Emploi et de la Main d'œuvre
C.C.D	Contrat a Durée Déterminé
C.D.I	Contrat a Durée Indéterminé
C.V	Curriculum Vitae
D.R.H	Direction des Ressources Humaines
E.P.A	Entreprise Publique Algérienne
G.R.H	Gestion des Ressources Humaines
P.M.E	Petites et Moyennes Entreprise
R.H	Ressources Humaine
SARL	Société a Responsabilité Limite

## La liste des tableaux

N° du Tableau	Titre du tableau	page
1	La répartition des enquêtés selon le sexe.	55
2	La répartition des enquêtés selon l'âge.	56
3	La répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale.	56
4	La répartition des enquêtés selon leur niveau d'instruction.	57
5	La répartition des enquêtés selon le lieu de résidence.	57
6	La répartition des enquêtés selon l'année de recrutement.	58
7	La répartition des enquêtés selon le statut d'emploi.	58
8	La répartition des enquêtés selon le poste occupé.	58
9	corrélation entre le poste occupé et l'adéquation entre la formation et le poste occupé.	59
10	corrélation entre et le niveau d'instruction.	60
11	corrélation entre le niveau et le rôle joué par la promotion pour garder la fidélité et la soumission des enquêtes a toute les étapes de recrutement.	61
12	corrélation entre la nature de relation par lequel les enquêtés ont été recruté et la nature de lien.	62
13	corrélation entre la période de chômage vécue par les enquêtes et leurs avis sur l'aide de leur proche.	63
14	corrélation entre le poste occupé et la manière par laquelle les enquêtes ont été recrutées.	65
15	corrélation entre la manière de l'obtention de l'information sur l'offre d'emploi par l'enquête et l'amour de leur travail.	66
16	corrélation entre un niveau d'instruction et les raisons de choix de l'entreprise par les enquêtés.	67
17	corrélation entre le niveau d'instruction des enquêtes et l'adéquation entre leurs formations.	68
18	corrélation entre les moyens utilisés pour attirer les candidats et les raisons de choix du l'entreprise.	70



# **INTRODUCTION**

# Introduction générale

---

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

La gestion des ressources humaines caractérise à la fois un champ de pratiques, celles de gestion de la main d'œuvre, et une discipline à part entière des sciences de gestion, tout comme la stratégie, la finance, le marketing, etc. La discipline est elle-même plus récente que les pratiques.

Naguère baptisée «gestion du personnel », la «gestion des ressources humaines» pourrait bien faire à son tour l'objet d'un nouveau changement de nom. Certains s'interrogent en effet sur sa tendance actuelle à s'individualiser et à devenir une « gestion des personnes ». Ces changements d'intitulés, et les débats qu'ils suscitent, renvoient aux évolutions permanentes des modes de gestion du travail, en fonction des époques et des contextes.

Cette diversité des intitulés nous engage d'abord à mettre l'accent sur la difficulté de définir simplement et précisément la GRH. Bien qu'elle semble désormais bien installée parmi les activités essentielles de l'entreprise, sa définition est moins simple qu'il ne paraît. Nous présenterons dans un premier temps les principes sous-jacents aux pratiques de gestion du travail. Cela nous conduira à montrer en quoi la GRH est un objet difficile à cerner. Nous évoquerons ensuite les représentations les plus courantes auxquelles donne lieu la GRH aujourd'hui. Enfin, nous proposerons une grille d'analyse construite sur ses éléments constitutifs.

En tant que pratique d'entreprise, la GRH est largement déterminée par les modèles productifs au service desquels elle est supposée se mettre. Son évolution au cours des années 1970/ 1980 en témoigne. Mais la GRH, constituée comme discipline académique, évolue aussi en fonction des idées et théories managériales qui véhiculent une « bonne » manière de gérer le travail.

Aujourd'hui, plusieurs activités dessinent les contours de la gestion des ressources humaines et parmi ces activités nous trouvons le recrutement.

Le recrutement est l'ensemble des actions mises en œuvre pour trouver un candidat correspondant aux besoins d'une organisation dans un poste donné. Le recrutement peut être dit soit « interne » (on recrute au poste à pourvoir une personne qui travaille déjà dans la structure à un autre poste) ou « externe».

## Introduction générale

---

Le recrutement consiste à positionner la bonne personne à la bonne place au bon moment. C'est une activité stratégique qui vise à combler les postes vacants d'une organisation avec des employés qui satisfont aux exigences des postes.

Cette activité entraîne l'établissement d'une procédure permettant à l'organisation de faire en sorte d'attirer un nombre suffisant de bonnes candidatures possédant des qualifications et de la motivation face au poste offert, et de choisir la plus adaptée aux besoins et contraintes de l'organisation.

En effet, depuis le début des années quatre-vingt, les fortes turbulences de l'environnement et le rythme croissant des changements incitent l'entreprise à s'adapter et ce, dans un contexte d'incertitude permanente. À l'évidence ce nouveau contexte économique conduit l'entreprise à réorienter régulièrement ses stratégies.

La stratégie de recrutement d'une entreprise est l'ensemble des décisions et des actions relatives aux choix des moyens permettant de pourvoir des postes vacants. Cela exige qu'elle soit en cohérence avec la stratégie générale de l'entreprise et la stratégie Ressources Humaines, tout en s'adossant à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, processus par lequel l'entreprise recherche l'adéquation qualitative et quantitative, à moyen terme, de ses besoins et ressources en personnel.

De meilleures stratégies de recrutement et de sélection se traduisent par de meilleurs résultats organisationnels. L'objectif principal est d'identifier les pratiques générales que les organisations utilisent pour recruter et sélectionner les employés et pour déterminer comment les pratiques de recrutement et de sélection affectent les résultats organisationnels. On s'étale sur les pratiques de recrutement et de sélection efficaces qui sont des éléments clés au point d'entrée des ressources humaines dans toute organisation.

Souvent les grandes entreprises éprouvent des difficultés de recrutement. Or, ce n'est pas toujours l'acte de recrutement lui-même qui est en cause, mais son amont et son aval. C'est bien pourquoi le processus doit être à la fois analysé et repensé dans le cadre de la politique générale des ressources humaines et de l'entreprise. Enfin, la recherche de candidats s'inscrit dans une démarche de plus en plus complexe : internationalisation des compétences, développement des méthodes de recherche à un niveau mondial (notamment avec Internet et des moyens informatiques nouveaux plus puissants), opération de marketing pour attirer les candidats, sophistication des méthodes d'évaluation.

## **Introduction générale**

---

Afin de réaliser notre mémoire et de bien illustrer notre sujet d'étude, on a adopté un plan de travail composé de deux parties qui sont la partie théorique et la partie pratique, chacune de ces parties est subdivisée en chapitres.

# **Chapitre I :**

## **Le cadre Méthodologique de la recherche**

# **Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche**

---

## **Préambule :**

La méthodologie constitue un guide et une direction pour tout chercheur. De se fait, c'est un repère pour toute discipline scientifique. Dans ce chapitre nous allons présenter l'ensemble des étapes et techniques méthodologiques poursuivies durant l'élaboration de notre recherche, nous avons ébauché par les raisons de choix du thème et l'objectif de la recherche, ensuite la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, ainsi que la méthode et la technique utilisée.

### **1-Les raisons de choix du thème :**

- Ce thème est l'un des sujets les plus récents, d'actualités et centre d'intérêt d'une part pour l'entreprise et aux personnels (employés) d'autre part.
- Application de nos connaissances et savoir-faire sur le terrain et faire une pratique sur tous ce qu'on acquit tout au long de notre cursus.
- Avoir des idées préalables sur la vie professionnelle et les modalités de fonctionnement de la GRH.
- Faire connaître l'importance donnée par l'entreprise privée pour les pratiques de la gestion des ressources humaines aux nouvelles exigences des postes des travailleurs et du marché concurrentiel.

### **2- L'objectif de la recherche :**

Notre objectif de recherche suscite un véritable intérêt dans la mesure où son étude permettra de mieux connaître la ressource humaine dans l'entreprise et de comprendre comment un bon recrutement se réalise dans l'entreprise SARL VERY NET.

### **3-Problématique de recherche :**

La gestion des ressources humaines (GRH) a bien évolué à travers le temps, depuis qu'elle a été dénommée « administration du personnel ». Aujourd'hui, il ne s'agit plus d'administrer mais bien de manager le capital humain. La gestion des ressources humaines, constitue l'une des pratiques fondamentales de la gestion de l'entrepris, avait qu'elle devienne une discipline. Elle prend de plus en plus de points dans la réflexion stratégique des managers.

# Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

---

Actuellement, la GRH contribue largement à la réalisation des objectifs stratégiques des entreprises. Elle aide ces derniers à relever tous les défis, à s'adapter à leurs environnements, à devenir agiles et compétitives à travers ses activités différentes.

Le facteur humain l'un des préoccupations de la GRH dans les différentes organisations, puisque c'est lui qui gère, qui décide et encore c'est lui qui consomme. C'est pour cela l'entreprise dans laquelle il travail s'occupe de lui dès son recrutement.

Aujourd'hui plusieurs activités dessinent les contours de la gestion des ressources humaines et parmi ces activités nous trouvons le recrutement.

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

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

Vu aujourd'hui, la globalisation de marchés et, par conséquent, celle des ressources humaines, ainsi que l'internationalisation des modes de communication, génèrent de réelles opportunités pour l'entreprise en lui procurant des viviers de candidats, dont elle ne disposait pas jusqu'alors.

Néanmoins, la dimension internationale accentue les difficultés de recrutement et soulève des questions nouvelles, en termes d'organisation et de standardisation des processus.

Si internet contribue à homogénéiser les modes de sourcing, des spécificités selon les zones géographiques subsistent grandement, les modes de sélection ont également tendance à converger, en raison de la volonté de standardisation des directions ressources humaines et des progrès réalisés dans le domaine de la psychologie du travail sur la validité supérieure de certaines méthodes de sélection. Celle-ci demeure pourtant très influencée par la culture du pays concerné.

## Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

---

En fonction du poste à pourvoir, de la zone géographique et de l'organisation interne, l'entreprise pourra opter pour les choix suivants :

1-Utiliser ses équipes humaines rattachées aux fonctions centrales et piloter le recrutement depuis le siège.

2-Recourir aux équipes locales RH ou opérationnelles, si l'entreprise est implantée dans le pays où le recrutement est effectué.

3-Utiliser les sites emploi ou les réseaux sociaux à orientation internationale.

L'entreprise pourra utiliser le site emploi Monster ([www.monster.com](http://www.monster.com)) qui est le leader mondial, aussi bien pour diffuser ses annonces que pour exploiter les CV thèque. Par ailleurs, dans la plupart des pays, se sont développés des sites généralistes et des sites spécialisés qu'il est aisé d'identifier sur Internet, au travers d'annuaires des sites.

Le réseau social mondial LinkedIn comprend aujourd'hui plus de 175 millions de membres et il est particulièrement adapté au recrutement des cadres internationaux. Le réseau social Face book, qui comprend près d'un milliard de membres dans le monde, proposera des solutions de recrutement. Pour l'heure, Face book est davantage un réseau social personnel ou favorisant la communication des entreprises, qu'un média de sourcing. L'entreprise pourra également exploiter tous les autres modes de sourcing auxquels elle recourt dans ses recrutements nationaux, tels que les relations écoles, la cooptation dans le pays d'hôte.

En effet, le recrutement est un investissement essentiel, il représente un coût ce que conduit l'entreprise à instaurer une démarche davantage professionnelle et une évaluation de ses politiques. Les moyens à mettre en œuvre dans le cadre du recrutement de plus en plus sophistiqués : système informatisé de gestion de candidatures, dispositifs d'évaluation comme les tests, requérant une formation des utilisateurs... Cette politique de recrutement correspond donc à un réel investissement.<sup>1</sup>

Ainsi, la qualité d'un recrutement qui le résultat de l'adéquation existant entre La personne recrutée et le poste à pourvoir, elle repose sur une bonne définition et une description réaliste du poste à pourvoir, sur l'identification du profil correspondant, sur la recherche fructueuse du candidat compétent et enfin, sur son intégration réussite dans l'entreprise.

---

<sup>1</sup>Alain Gavand Préface de Jean-Marie Peretti, LE RECRUTEMENT ENJEUX , OUTILS, MEILLEURES PRATIQUES ET NOUVEAUX STANDARDS, Ed EYROLLES, Paris 2013, p 28, 42, 50.



## Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

---

Le recrutement est donc un enjeu central pour l'entreprise puisqu'il réalise accroissement de l'effectif et renouvelle les compétences.

Vu, l'Algérie a construit depuis son indépendance, notamment durant les décennies 1970 et 1980, un secteur public fort autant par l'investissement que par sa place dans la production intérieure du pays jusqu'à ces dernières années. Les investissements réalisés dans ce secteur ont permis la formation à la maîtrise technologique et à la gestion industrielle de toute une génération. En parallèle avec l'achat d'équipement de production, des systèmes de gestion (Production, RH, qualité, etc.) en été mis en place et les entreprises publiques ont acquis des prestations de conseil pour se faire. Le secteur public a commencé à construire un savoir-faire dans la gestion des ressources humaines. Mais des dispositions juridiques ont imposé aux entreprises, au début des années 1980, un cadre de gestion des ressources humaines, le statut général du travailleur (SGT), dont les conséquences ont été de figer les pratiques de GRH.<sup>2</sup>

L'entreprise algérienne vit des grands changements vers l'économie de marché, dans un environnement national et international de plus en plus ouvert turbulent. Dans ce contexte, la question de gestion se pose avec amplitude, dans la mesure où le résultat des activités de l'entreprise se détermine par la qualité de gestion appliquée et des conditions de son environnement.<sup>3</sup>

En effet, l'organisation algérienne et particulièrement l'E.P.A (entreprise publique algérienne) est l'endroit idéal pour affrontement de ces différents facteurs d'influence (économiques, culturels, politiques). En tenant compte formellement de ses apports et de ses obstacles dans la gestion de ses affaires, elle arrivera certainement à diminuer ou tout au moins à tenir compte des effets négatifs de ces facteurs d'influence sur ses performances et utilisera au mieux ses synergies, pour atteindre ses objectifs ; et bien sûr, profiter des avantages comparatifs que peut lui procurer.<sup>4</sup>

Dans cette optique, l'entreprise VERYNET qui est l'une des entreprises algériennes spécialisée dans la production des produits d'entretien (Eau de javel, grivil, sanibon) cherche

---

<sup>2</sup>Zahri Yanat et Aline Scouarnec, Perspectives sur la GRH au Maghreb Algérie- Maroc- Tunisie, Ed Vuibert, Paris 2005, p21.

<sup>3</sup>Nacer Daddi-Addoun, Problématique de gestion dans l'entreprise algérienne et possibilité de bénéficier du système de gouvernance, Mars 2005, [www.mobt3ath.com](http://www.mobt3ath.com), consulté le 25/03/2022, p41.

<sup>4</sup>Aoumeur Akki Alouani, Évolution de l'Environnement de l'Entreprise Publique Algérienne et son impact sur sa performance, Revue des sciences Économiques et de Gestion, 2006, [www.univ-ecosetif.com](http://www.univ-ecosetif.com), consulté le 02/04/2022, p113.

# Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

---

le développement et la réussite et qui accordent une grande importance à la qualité de son personnel.

De ce fait, le responsable de l'entreprise VERYNET insiste sur le parcours professionnels des candidats, qui aspirent à intégrer leur entreprise, et cette entreprise recrute à base des diplômes qui sont la clé de toute réussite. De plus le recrutement des jeunes diplômés présente de nombreux avantages. D'un côté la taille de l'entreprise ne lui permet pas de recruter d'une manière aléatoire, car elle a besoin d'un personnel diplômé afin d'assurer sa performance.

Donc le recrutement au sein de l'entreprise privée SARLVERYNET est généralement basé sur des critères objectifs liés au travail (diplômes, expériences et compétences) ce que veut dire que cette entreprise accorde une grande importance à son service RH en s'appuyant sur le formel. De plus elle dispose d'un service de gestion des ressources humaines très pointue, qui accorde de l'importance à son personnel.

L'objectif de notre travail de recherche est de comprendre comment se fait la pratique de recrutement au sein de l'entreprise SARL VERY NET et son importance dans l'amélioration de son processus de recrutement pour des meilleurs résultats à long terme.

Dans ce cadre une question fondamentale s'impose :

- Quelles sont les différentes procédures et technique (moyens) utilisées par l'entreprise SARL VERY NET pour effectuer ses recrutements ?

Notre recherche ne peut se limiter à la question principale, pour apporter plus d'éclairage à notre thème, d'autres questions subsidiaires s'imposent :

- Est-ce que le recrutement pratiqué au sein de l'entreprise SARL VERY NET permet d'assurer une adéquation entre les qualifications des candidats recrutés et les exigences, immédiat et futur, du poste à pourvoir ?
- Sur quels critères essentiels l'entreprise SARL VERY NET se base dans la sélection des candidats pour accéder à un poste ?

Notre recherche s'appuie sur les hypothèses suivantes :

# Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

---

## 4- Les hypothèses :

•**Hypothèse 1** : la politique de recrutement pratiqué au sein de l'entreprise SARL VERY NET permet d'assurer la meilleure adéquation entre le potentiel individuel et les exigences de poste à pourvoir.

•**Hypothèse 2** : la sélection des candidats pour accéder à un poste dépend des compétences et des qualifications dans l'entreprise SARL VERY NET.

## 5- Définition des concepts clés :

### 1-Processus du recrutement :

Le processus du recrutement fait référence à la succession logique des phases de recrutement qui permettent aboutir à l'intégration d'un nouveau salarié dans une entreprise. Il existe classiquement 6 étapes dans le processus de recrutement qui peuvent être subdivisées en sous-étapes : définition du poste ouvert, définition du profil nécessaire, sourcing de candidats, sélection, accord bilatéral entre employeur et candidat Et enfin intégration (onboarding en anglais).<sup>5</sup>

### 2- recrutement :

#### Selon SEKIOU lakhadar :

« Le recrutement d'un salarié est une chaîne de multiples opérations qui, prises isolément, sont relativement simples, mais dont aucune ne doit être omise ou négligée »<sup>6</sup>

#### Selon Jean-Marie PERITTI :

« Le recrutement est une démarche rentrant dans le processus d'acquisition des ressources humaines d'une organisation qui a pour un but de pourvoir un poste de travail ».<sup>7</sup>

« Le recrutement consiste à remplir les besoins de l'organisation en hommes à partir d'un segment de main d'œuvre identifié, sont prélevés parmi ceux qui le souhaitent, les individus les plus adéquats aux besoins, pour les placés aux endroits où ils sont les plus utiles ».<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup>[www.appvizer](http://www.appvizer), consulté le 20/04/2022.

<sup>6</sup>SEKIOU et l'autre, Gestion des Ressources Humaines, 2<sup>ème</sup> édition, les éditions de Boeck, Québec, 1993, page 227.

<sup>7</sup>PERITTI Jean-Marie, Dictionnaire des Ressources Humaines, 2<sup>ème</sup> édition, Vuibert, Paris, 2001, page 178.

<sup>8</sup>ROBERT le DUFF, Encyclopédie de la Gestion et du Management, édition, DALLOZ, Paris, 1999, page 335.

# Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

---

## 3-Entrepris :

Nous pouvons définir l'entreprise comme une structure économique et sociale comprenant une ou plusieurs personnes qui travaillent d'une manière organisée pour fournir des biens et des services à des clients.

Mais on doit prendre ma définition de Claude Danièle pour éclaircir le concept :

« L'entreprise c'est une unité de décision économique qui peut prendre des formes différentes ; elle utilise et rémunère travail et capital pour produire et vendre des biens et des services sur le marché dans un but de profit et de rentabilité. Elle constitue l'institution centrale du capitalisme ».

## 4-Entreprise privée :

Comme on donne une définition théorique pour l'entreprise, on doit aussi donner une définition pour l'entreprise privée parce que c'est notre terrain de recherche.

L'entreprise privée : « c'est une unité institutionnelle, mue par un projet décliné en stratégie et en politique et plan d'action, dont le but est de produire et de fournir des biens et des services à destination d'une ensemble de clients ».<sup>9</sup>

## 6- La méthode et la technique utilisée :

### 6.1- méthode utilisée :

On peut définir la méthode comme un ensemble de règle indépendante de tout recherche et des contenus particuliers visant sur tout des processus et formes de raisonnement de perception rendant accessible la réalité à saisir.

Dans notre recherche en a opter pour la méthode quantitative qui se définit comme « un ensemble de procédure pour mesurer un phénomène » qui est là plus adéquate à notre terrain d'investigation et pour objectif de recueillir le maximum d'informations qui nous permettent de réaliser notre recherche.

---

<sup>9</sup>CLAUDE. Daniel, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, BERTI Edition, paris, 2007, page 365.

# Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

---

## 6.2- La technique utilisée :

Afin de recueillir des données nécessaires à la réalisation de notre objet de recherche, nous avons opté pour l'utilisation de la technique du questionnaire.

Le questionnaire est constitué par la liste des questions qui seront posées aux sujets désignés par l'échantillonnage. Ce questionnaire est soigneusement élaboré avant le début de l'enquête et sera posé sous une forme identique à tous les sujets interrogés. Les questions sont évidemment choisies en fonction de l'objet de l'enquête.<sup>10</sup>

Le questionnaire est défini comme : « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès des individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver Des relations mathématiques Et de faire des comparaisons chiffrées ».<sup>11</sup>

## 7- Le choix de l'échantillon :

Après avoir déterminé la population d'étude, on doit sélectionner un échantillon. Qui définir comme « sous-ensemble d'élément d'une population donnée ».<sup>12</sup>

Le choix de ce dernier est une phase indispensable de toute recherche scientifique, qui est lié à notre objet de recherche « le processus de recrutement », ce qui nous a conduit à procéder à l'échantillonnage de type stratifié qui est « une sorte d'échantillonnage probabiliste qui part de l'idée qu'une ou plusieurs caractéristiques distinguent les éléments de la population et qu'il y'a lieu d'en tenir compte avant la sélection. Ce procédé permet de créer des sous-groupes ou strates qui auront une certaine homogénéité parce qu'on présume que les éléments composant chaque ont une certaine ressemblance et que chacune est ainsi distincte des autres ».<sup>13</sup>

L'échantillonnage stratifié est un prélèvement d'un échantillon dans une population de la recherche par un tirage au hasard à l'intérieur de sous-groupes, constitué d'élément ayant des caractéristiques communes.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup>MAURICE Angers, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Ed Casbah, Alger 1997, page 107.

<sup>11</sup>Ibid., P146.

<sup>12</sup>Maurice ANGERS, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Ed Casbah, Alger 1997, P229.

<sup>13</sup>Ibid., P231.

<sup>14</sup>Ibid.

## Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

---

Notre population d'étude contient 141 salariés répartis en trois catégories de strates d'étude dont :

- Cadre : 16 ce qui présente 11.34 %
- Agents de maîtrise : 38 ce qui présente 26,95%
- Agents d'exécution : 87 ce présente 61,70%

En effet, nous avons distribué un questionnaire de cinquante (50) exemplaires ce qui présente 35% de notre population mère qui est de 141 salariés.

Notre échantillon contient cinquante (50) salariés répartis également en trois (3) catégories :

- Cadre : 6 ce qui présente 12%
- Agents de maîtrise : 13 ce qui présente 26%
- Agents d'exécution : 31 ce qui présente 62%

### 8-La pré-enquête :

La pré-enquête est une étape primordiale dans toute recherche scientifique, elle est considéré comme « une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précisée et surtout construire des hypothèses qui soient valables , faibles renseignées ,argumentées et justifiées de même , la pré- enquête permet de fixer , meilleure connaissance de cause ,les objectifs précis, ou bien finaux que partiel ,que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses » .<sup>15</sup>

Notre pré-enquête s'est déroulée pendant la première semaine du mois de mars 2022 a là où on a eu une rencontre avec un responsable du recrutement de l'entreprise de SARL VERY NET on a discuté le choix de notre sujet de recherche et son application sur le terrain, connaître notre population d'étude et le déroulement de notre enquête.

Cela nous a permis de déterminer la méthode et la technique la plus adéquate à notre sujet de recherche dans le but de clarifier notre problématique et de bien formuler nos hypothèses.

---

<sup>15</sup>AKTOUF Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approches quantitatives des organisations*, une introduction à la démarche classique et une critique, Montréal 1987, [www.lorientexpressif.com](http://www.lorientexpressif.com), consulté le 05/04/2022, page102.

# Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

---

## **9-Le déroulement de l'enquête :**

Notre recherche empirique s'est effectuée au sein de l'entreprise SARL VERY NET Durant deux jours par semaine pendant une durée d'un mois, du 1/03/2022 au 30/03/2022. Là où nous avons distribué un questionnaire de cinquante (50) exemplaires, ce qui représente 35%.

# **Chapitre II :**

## **Cadre théorique de la recherche**



## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

### Section I : La gestion des ressources humaines

#### 1-Définition de la GRH :

La notion de gestion des ressources humaines (GRH) est définie Bernard Martony et Daniel Crozet comme : « La gestion des hommes, au travail, dans les organisations ». <sup>16</sup>

Selon Cadin et autre la gestion des ressources humaines « est l'ensemble des activités qui permettent à une organisation de disposer des ressources humaines à ses besoins en quantité et qualité ». <sup>17</sup>

La GRH est une activité qui doit permettre d'améliorer la communication entre les salariés et la direction, en respectant l'ordre de la hiérarchie établie dans la firme. Elle se représentée par un ensemble de règles de management qui favorise l'organisation, et l'efficacité au sein de l'entreprise.

Henri malté de Boislandelle a définie comme étant « un ensemble des politiques et pratiques mises en œuvre dans une organisation pour identifier, acquérir, intégrer, organiser, développer et mobiliser les compétences individuelles et collectives nécessaires pour réaliser ses objectifs ». <sup>18</sup>

#### 2-L'évolution historique de la GRH :

La G.R.H à évaluer à travers le XXème siècle d'une dimension liée à la supervision secondaire à une dimension fondamentale de la gestion stratégique des organisations. <sup>19</sup>

##### 2-1-La révolution industrielle et l'émergence des difficultés liées au facteur humain :

La croissance spectaculaire qu'a connue l'Europe et l'Amérique du Nord à partir du milieu de XVIIIème siècle a induit des bouleversements importants dans la vie sociale économique et organisationnelle est un passage d'une situation aux mécanismes purement artisanaux à un système industriel.

---

<sup>16</sup>Benoît Gasser, Florent Noël, Ressources humaines, Éd Vuibert, Paris, 2016, Page 07.

<sup>17</sup>CADIN, et autres, Pratique et éléments de théorie GRH gestion des ressources humaines, 4<sup>ème</sup> éd, Dunod, Paris, 2012, Page 05.

<sup>18</sup>Henri Malté De Boislandelle, Dictionnaire de gestion, édition économisa, Paris, 2006, Page 6.

<sup>19</sup>Centre National de L'enseignement Professionnel a Distance, formation de technicien Supérieur (gestion des ressources humaines), cycle01, série n°01, direction général, éd, Hydra , Alger, 2008, P11.

## **Chapitre II : le cadre théorique de la recherche**

---

Cette croissance a créé le besoin de faire appel à des intervenants externes ayant certaines capacités pour gérer le personnel. Cela consistait à confier le pouvoir en matière de gestion du personnel aux contremaîtres dont la méthode privilégiée était le « DRIVE SYSTEM » qui consiste en une supervision constante et étroite de la part d'un contremaître en utilisant un langage méprisant visant à intimider les employés pour les inciter à travailler plus.

Toutefois la montée de la frustration parmi les travailleurs et les affrontements sont devenus endémiques dans les lieux de travail à cause des manifestations de favoritisme d'abus et d'inquiet.

Ces actes de violences dans le milieu de travail ont amené au début du XXème siècle. Un courant de réforme représenté par TAYLOR, la psychologie industrielle et le mouvement des relations humaines et l'approche de l'économie institut CNEPDinstitutionnelle du travail.

### **2-2-L'organisation scientifique du travail « TAYLOR » :**

Taylor considère que les problèmes liés au facteur humain sont dus à l'inadéquation des méthodes de production et le recours aux principes de l'organisation scientifique du travail permettra d'arriver au fameux « ONE BEST WAY » à travers la sélection, la rémunération et la formation des employés et obtenir le meilleur rendement.

Dans cette approche ni le travailleur salarié ni le contremaître n'avaient besoin d'être mis à contribution.

### **2-3-La psychologie industrielle et le mouvement des relations humaines :**

« Selon l'école des relations humaines, le fait qu'il y a des problèmes entre la direction et les salariés, c'est d'abord parce qu'on ne s'est pas donné la peine de considérer les besoins psychologiques d'importance à des pratiques de gestion basée sur la communication, la reconnaissance et le respect des personnes.

Cette approche amené plusieurs employeurs à abandonner progressivement les méthodes vexatoires et d'intimidation des employés ».

### **2-4-L'approche institutionnelle et l'émergence des syndicats :**

Selon cette approche les problèmes de relations entre les directions et les salariés étaient essentiellement dus avant tout au déséquilibre des pouvoirs entre les deux groupes.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

Ensuite à l'autoritarisme gestionnaire et enfin à la précarité économique que vivaient les salariés.

### **2-5-L'approche systématique :**

Jusqu'aux 60, la GRH qui ne s'appelait pas encore ainsi constituait un éventail d'activités juxtaposées, sans référence à une mission d'ensemble.

Le concept de système ayant déjà fait ses preuves en mathématique, la physique...etc. A été tardivement introduit dans le management.

Un système se définit comme une entité orientée vers la réalisation d'objectifs et composé d'un ensemble d'éléments interdépendants qui doivent contribuer à optimiser la réalisation des objectifs.

Si on applique l'approche systémique à la GRH cela supposera d'abord une analyse des composantes de l'environnement qui exercent une influence tant sur les ressources consacrées à la GRH que sur les activités et les objectifs que l'organisation devrait poursuivre.

En fin il est évident que c'est depuis l'émergence de l'approche systémique et son application à la GRH les pratiques de GRH peuvent systématiquement faire l'objet d'une évaluation de leur contribution à la réalisation d'objectifs organisationnels. De plus la notion d'indépendance entre le système et les sous-systèmes permet aussi de s'interroger sur la place que le volet ressources humaines (RH) occupe dans ces objectifs globaux de toute entreprise.

### **2-6-L'approche stratégique :**

Si l'approche systématique a fait évacuer le caractère disparate voir superflue de l'activité de GRH. L'approche stratégique a provoqué ce que certains spécialistes appellent « la révolution de la gestion des ressources humaines »

En effet, il s'agit d'une approche qui fait appel de plus à une perspective stratégique dans la mesure où elle tente de réunir diverses activités choisies en fonction de l'obtention de résultats et qu'elle s'intègre dans un ensemble orienté de façon prospective vers les besoins de l'organisation.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

### 2-7-L'évolution de la GRH en ALGÉRIE :

La gestion des ressources humaines est un exemple édifiant des changements de mentalité, de comportements, qu'il est nécessaire d'opérer au futur et à mesure que se transforme l'économie, au rythme de cycle aussi brutaux les uns que les autres, à peine explicités et assimilés qu'il faut en changer. Dans les développements qui vont suivre, nous tentons d'expliquer la situation actuelle et l'évolution récente de la gestion des ressources humaines en Algérie, fortement liées, façonnée par celle de l'économie du pays. Concernait l'évolution de cette fonction. Nous allons présenter ces cinq grandes périodes, qui sont aujourd'hui le reflet de l'évolution économique et sociale du pays et de la façon de gérer les ressources humaines au cours de l'histoire récente de l'Algérie.<sup>20</sup>

#### Les années60 :

Les années 60, consacrées essentiellement à la contribution de l'état et de ses institutions de base, sont marquées par un chômage important dont l'exutoire le plus significatif était l'ancienne métropole qui vivait alors une période de croissance sans précédent, le tissu industriel réduit, souvent à l'état d'abandon, l'administration renaissante, un secteur privé timoré, culpabilisé aux yeux de l'opinion, devraient continuer de fonctionner tant bien que mal. Chose rendue plus difficile par un analphabétisme colonial, en quittant l'Algérie, avait emporté avec lui essentiel du savoir-faire. L'autogestion, forme collective de gestion des biens « l'usine à ceux qui y travaillent » était en fait une première réponse à ce vide imposé, une manière de regrouper les bonnes volontés en des entités capables par leur engagement, leur militantisme et leur cohésion, de compenser l'indigence en matière de qualification, cette forme de gestion a connu à l'époque une grande vague et dans nombre de cas un certain succès, malgré le caractère folklorique qui y était attaché. Elle ne pouvait faire cependant de miracle, même si l'outil de production a pu être grosso modo maintenu en état de fonctionnement.

La gestion des ressources humaines, dans un tel contexte, avait surtout pour objectif de combler les cases vides des organisations, sans trop s'appesantir sur la qualité (des promotions fulgurantes furent réalisées), d'assurer au mieux la fonction administration et de préserver l'appareil de formation. La motivation au travail était à son paroxysme puisqu'elle

---

<sup>20</sup>ZAHIR Yanat et ALINE Scouarnec, Perspective sur la GRH au Maghreb, éd Vuibert, Paris, 2005, P13.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

revêtait l'habit du patrimoine. Les grèves, bien sûr, étaient inexistantes, sauf pour réclamer le passage à l'autogestion de telle ou telle unité « bien vacante ».<sup>21</sup>

### Les années 70 :

A cette période, l'effort était centré sur la construction d'un appareil productif et créateur d'emplois, et l'industrie était structurée au tour des grandes entreprises de taille importante. Dans la transition de l'autogestion à la gestion socialiste des entreprises, les travailleurs trouvèrent leur plein épanouissement, avec un syndicat qui leur permettait de conduire la gestion de la productivité. Comme le pays était dans une perspective de construction, il en a résulté la nécessité de procéder à une gestion prévisionnelle du personnel, en préparant une quantité suffisante de ressources humaines afin de répondre aux exigences des projets naissants.<sup>22</sup>

### Les années 80 :

Au niveau de la gestion des ressources humaines, la dynamique d'autonomie de la période précédente est freinée. La loi du SGT (Statut Général du Travailleur), est promulguée. Par son biais, l'état propriétaire des entreprises publiques algériennes et premier employeur du pays, entend régler de manière uniforme les relations qu'il unisse à ses employés. Autant dire que toute la politique de la gestion de l'entreprise lui échappe, puisqu'elle est élaborée à l'extérieur, il n'en demeure pas moins que la fonction RH s'est dotée pour la période concernée, d'un certain nombre d'instruments, d'outils et de méthodes de gestion.<sup>23</sup>

### Les années 90 :

L'année 1990 est une volonté de libéralisation de l'entreprise tutélaire pour consacrer l'autonomie de gestion et favoriser l'émergence d'acteurs autonomes, ont permis de jeter les bases d'une nouvelle culture managériale de la fonction ressources humaines. Désormais admise en tant que fonction stratégique, les ressources humaines pilotent le changement en investissant de manière significative sur le potentiel humain, véritable clé du succès de

---

<sup>21</sup>Op.cit, P14

<sup>22</sup>JEAN Pierre Luc, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, éd Afnor, 2008, P23.

<sup>23</sup><http://www.fmrh.org/etudesetprojets/projet-agera>.consulté le 07/02/2022.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

l'entreprise appelée à intervenir dans un nouvel environnement ou l'économie de marché aura droit de cité.<sup>24</sup>

### 3-Les domaines de la fonction ressources humaines GRH :

Les domaines d'activité de la GRH ne cessent de se développer, et son contenu n'arrête pas de s'élargir en prenant de plus en plus des dimensions stratégiques dans l'entreprise parmi ces activités, nous avons celles-ci :

#### ➤ **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GREC) :**

La gestion prévisionnelle des emplois et compétences est « une démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir à mettre en œuvre et contrôler des politiques et des pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise tant sur le plan quantitatif (effectifs) que sur le plan qualitatif (compétences).

La GREC comporte une double dimension, collective et individuelle sur le plan collectif, s'agit d'intégrer les ressources humaines comme une variable stratégique à part entière et de maîtriser l'évolution de l'emploi à moyen terme d'un point de vue quantitatif et qualitatif sur le plan individuel, il s'agit de permettre à chaque salarié d'être acteur face à la démarche d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

#### ➤ **Le recrutement :**

Cette activité fait l'objet de notre mémoire de recherche elle se définit comme « la meilleure adéquation possible » entre un poste et une personne. Le recrutement permet de positionner « la bonne personne à la bonne place au bon moment »

L'acte de recruter consiste donc à rechercher et à trouver le candidat qui s'approche au plus près des profils recherchés et donc du poste à pourvoir.

#### ➤ **La formation :**

Dans l'ouvrage de Dany François et Livan Yves Frédéric, on trouve la définition suivante « la formation professionnelle présente l'ensemble des dispositifs (pédagogiques) proposés afin de leur permettre de s'adapter aux changements structurels et aux modifications de l'organisation du travail impliqués par les évolutions technologiques et économiques, et de favoriser leurs évolutions professionnelles » ,une autre définition voit la formation comme

---

<sup>24</sup><http://www.fmrh.org/etudesetprojets/projet-agera>. Consulté le 08/02/2022.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

étant « l'ensemble des activités qui , au- delà de la formation initiale, permet à chacun de se maintenir au niveau des capacités requises par la voie professionnelle et d'acquérir ainsi le maximum d'autonomie dont il est capable » De ces définitions on constate qu' il ya deux types de formation.

- **La formation initiale** : qui permet d'acquérir des connaissances en vue d'occupe une fonction
- **La formation continue** : qui représente, au- delà de la formation initiale, l'ensemble des activités éducatives qui permet à un agent de se perfectionner tout en continuant à occuper un poste.
- **La motivation** :La rémunération, même considéré dans son sens le plus large, ne consiste que l'une des modalités de la relation contribution- rétribution liant le salarié a l'entreprise. Cette dernière débordé le cadre matériel et renvoie au double échange qui désigne d'une part ce que l'individu apporte a l'entreprise (contribution) et d'autre part ce qu'il en retiré sans forme des divers profits et avantages (sa rétribution). Ainsi, en matière de contribution, on peut distinguer ce qui relève de la force physique du talent et de savoir-faire, des résultats et performance réalisé, de la notoriété personnelle, ... ect.

En matière de rétribution, on rencontre débord ce qui relève du salaire, des divers (Longuement de fonction, véhicule...) C'est cette ensemble que nous désignons par le terme générique de rémunération, sachant, que la rémunération n'est qu'une partie des rétributions, cette dernière renvoie à bien d'autre aspects souvent de nature immatérielle et symboliques :

- Satisfaction psychologique dans l'exercice du travail.
- Acquisition de nouvelles compétences par la formation et le parcours professionnel.
- pouvoir influence procures notamment par l'accès aux postes de commencement ;
- Gratification symbolique (Honneur, si, signes extérieurs de prestige social ...)

➤ **Le motivation :**

En effet, il existe plusieurs définitions à la motivation. Parmi ces définitions Colle Roussel qui nous paraît la plus convaincante. Selon lui « la motivation au travail sa définit comme un processus qui active oriente, dynamise et maintient le comportement des individus vers la réalisation d'objectifs attendus »

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

Les aspects ou les sources la motivation se scindent en trois principales démentions :

- La dimension liée au poste qui comprend la rémunération, les conditions de travail et la formation.
- la dimension organisationnelle dont on trouve les moyens matériels, la structure et l'emploi ainsi que les informations sur la politique adoptée.
- La dimension environnementale qui comporte la position de l'entreprise et la conjoncture sectorielle.

1-3-6- La gestion des relations de travail donc l'entreprise (relations professionnelles) :

Les relations de travail définissent (l'ensemble des rapports individuels et collectifs qui nouent, a l'échantillon d'une organisation ou a celui d'une économie global a proposé du travail. Ces relations traduisent plus au moins fortement des conflits d'intérêts entre les différents acteurs impliqués. Elle sont donc de nature plus ou moins conflictuelle, et nécessite, per conséquent des systèmes de régulation capable de canaliser les affrontements inévitable entre les partenaires ».

### ➤ **La communication dans l'entreprise :**

Dans la quatrième de son ouvrage, Jean-Pierre Citeau définit la communication interne comme « l'ensemble des mécanismes (Formels ou informels) favorisent les possibilités d'un échange au terme duquel chacun des acteurs de l'entreprise aura le sentiment d'avoir a atteint ses objectifs d'information et d'écoute de l'autre »

Selon ce dernier, chaque politique de communication est constituée des composants classiques suivants :

- L'information ascendante qui traduite sous forme de chartes, de directive et de modalités d'application la politique définie par la direction.
- L'information ascendante qui permet aux salariés s'exprimer leurs aspirations, leur interrogation, leur difficulté tout au long des hiérarchique.
- L'information réciproque qui assure une possibilité d'échange et de dialogue entre les services, entre les salariés et leur hiérarchie entre l'encadrement et les directions.

Les objectifs de la communication dans l'entreprise s'articulent autour des points suivants.



## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

- Diffuser auprès des personnels concernés les orientations générales, les objectifs, les directives, les événements de la vie de l'entreprise et les résultats obtenus à tous les niveaux.
- Développé l'écoute des personnels des manières à recueillir les informations nécessaires à l'application du climat de travail et de demande sociale.
- Facilité une dynamique des échanges entre les différents groupes et structures de l'entreprise.
- Construire une identité collective (culture de l'entreprise) capable de susciter des mouvements d'adhésion et de développer un sentiment d'appartenance.

### ➤ **Les conditions du travail :**

Les conditions du travail sont parmi les soucis anciens de la gestion des ressources humaines. D'ailleurs Henri Fayol, quand il a mis évidence les six fonctions principes de l'entreprise, a réservé une place à la fonction sécurité avant même d'envisager la pertinence d'une éventuelle fonction du personnel.

Les termes de (conditions du travail) dont la fonction ressources humaines et échange d'assurer en permanence leur instauration ainsi que leur amélioration, recouvre un contenu plus ou moins large. Nous relevons ici la définition de M. de Mouton, qui considère les conditions du travail comme (Tout ce qui caractérise une situation de travail et favoriser ou freinent l'activité des travailleurs » selon ce dernier, on distingue trois types :

- Les conditions physiques, c'est dire les caractéristiques des outils, des machines, d'environnement immédiat du poste de travail (Bruit, chaleur, échange).
- Les conditions organisationnelles, notamment les horaires, les cadences, les procédures prescrites.
- Les conditions sociales, en particulier à la rémunération, la qualification, les conditions transport, etc. ....

### **4-Les modèles de gestion de ressources humaines :**

D'après Laetitia Lathielleux on distingue quatre modèles de l'organisation des ressources humaines :

#### **4.1-Le modèle traditionnel :**

Ce modèle se rattache au modèle taylorien de l'organisation il est centré sur l'efficacité est la prédictibilité les ressources humaines sont perçues comme un coût à minimiser les fonctions

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

ressources humaines est un chargé de veiller à l'application de division verticale horizontale du travail et au contrôle des activités humaines.<sup>25</sup>

### 4.2-Les modèles des relations humaines :

À la recherche d'efficacité, est ajoutée la notion de, équité la fonction ressources humaines ne se réduit pas à une mission de minimisation des coûts mais elle doit aussi s'assurer du degré de satisfaction du salaire dont la coopération est indispensable au développement de l'entreprise.<sup>26</sup>

### 4.3- modèle de la gestion « moderne » des ressources humaines:

Le personnel est considéré comme une ressource pour l'organisation, voir la plus importante il est mis en œuvre un système de gestion participatif ou le manager de proximité n'est pas seulement pour contrôler mais aussi pour motiver son équipe l'objectif n'est plus d'améliorer la satisfaction mais la prise de décision et l'efficacité globale de l'organisation en utilisant les ressources humaines.<sup>27</sup>

### 4.4-Le modèle de la gestion stratégique:

L'individu recherche, avant tout sa propre satisfaction il servira l'organisation dans la mesure où cela lui permettra d'atteindre ses propres objectifs la fonction ressources humaines et des coûts que représente pour chacun d'eux la coopération aux buts de l'organisation.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup>Laëtitia Lathilleux, L'essentiel de la Gestion des ressources humaines, 5<sup>ème</sup>éd, Gualino, Paris, 2011, P18.

<sup>26</sup>Ibid, P18-19.

<sup>27</sup>Ibid., P18-19.

<sup>28</sup>Ibid, P18-19.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

### Section II : Le processus du recrutement

#### 1- modalités du recrutement :

Lorsqu'une entreprise prend la décision de recruter sur un poste, elle cherche sur le marché interne de l'entreprise et sur marché externe. Le recrutement interne:

#### Le recrutement interne :

##### 1.1.1. Définition :

Il est défini comme étant "le recrutement interne est une opération ayant pour but de pourvoir un poste en interne, c'est-à-dire en sélectionnant le candidat retenu parmi les salariés actuels", cette méthode lorsqu'elle est possible et souvent préférée par GRH en raison des avantages certains qu'elle comporte.

Le recrutement d'un membre peut provoquer des changements tels que : une promotion ou une mutation.

##### 1.1.2. Les voix de recrutement interne :

La mutation désigne un changement d'emploi à l'intérieur de même grade et de même cadre d'emplois. Titulaire de son grade, le fonctionnaire à vocation à occuper l'un des emplois qui y correspondent. Il peut donc être conduit à occuper une nouvelle affectation, à location d'un changement de collectivité (mutation "externe") ou au sein même de celle qui l'emploie ("mutation interne " ou changement d'affectation).

##### 1.1.2.1. Recrutement par voix de mutation interne :

###### A) Promotion :

Le changement est accompagné d'une promotion et hiérarchique, l'entreprise doit offrir à son personnel des possibilités d'évolutions professionnelle, cette procédure est en effet le levier d'une véritable gestion des carrières .Mais elle présente tout de même des limites car faute de mal analyse et compétence requise cela dit bien des promotions en voix d'échec.<sup>29</sup>

###### B) Mutations horizontales

---

<sup>29</sup>JEAN PIERRE Citeau, gestion des ressources humaines, 3ème Ed, Paris, 2001, P138.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

C'est le fait de proposer un salarié un nouveau poste ou une nouvelle fonction tout en restant dans le même niveau hiérarchique, elle peut être imposée du fait des circonstances (phase de récession de restriction), comme elle peut être une mutation spontanée.

### 1.1.2.2. Recrutement par voix de mutation externe :

#### La mutation externe :

La mutation externe permet une fonctionnaire de postuler un nouvel emploi auprès d'une autre collectivité ou filiale, pour un emploi correspondant à son grade et à son grade d'emplois.

### 1.1.3. Avantages et les inconvénients du recrutement interne :

#### A) les avantages du recrutement interne :

Le recrutement interne présente certains avantages qui sont :

- ✓ Il permet de diminuer les délais de sélection et les coûts car il n'est pas nécessaire de faire appel à un cabinet de recrutement et la promotion pour le salarié sera de l'ordre de 5 à 10 pourcent l'augmentation alors qu'une prime à l'embauche pour une personne qui vaudrait de l'extérieure serait bien plus élevée;<sup>30</sup>
- ✓ Les candidats s'adaptent plus vite à leurs postes.
- ✓ L'entreprise prend moins de risque sur le candidat à recruter, Vu que celui-ci a déjà été évalué sur son comportement dans le poste qu'il occupait apparemment et qu'il connaît son entreprise, sa culture ainsi que son organisation.
- ✓ Pour l'entreprise, c'est un avantage considérable puisque cela lui permet de communiquer sur les possibilités de promotion au sein de la structure, de plus il y aurait beaucoup moins de temps à consacrer à l'intégration de salarié.
- ✓ En recrutant à l'intérieur de l'entreprise, on peut procéder à des arrangements internes sans recourir à des augmentations des effectifs.
- ✓ Les promotions internes développent les l'homogénéité culturelle et la fidélité à l'organisation.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup>PERETTI Jean Marie, Ressources humaines et gestion des personnes, 5<sup>ème</sup> Ed Vuibert, Paris, 2005, P 78.

<sup>31</sup>BERNARD Turgeon et MARIE Miller, superviseur et gestion des ressources humaines, Mc graw-Hill, Ed Montréal, 1992, P 197.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

### **B) Les inconvénients de recrutement interne :**

Le recrutement interne présente son tour des inconvénients qui sont :

Lorsque les précautions de transparence et d'objectivité ne sont pas observées dans la promotion des compétences, le recrutement interne devient une source de conflit donc de démotivation.

Il prive l'entreprise d'avoir un "sang neuf" ; c'est-à-dire d'une compétence venant de l'extérieur avec une nouvelle façon d'appréhender les choses.

Au cas où le salarié recruté en interne ne réunit pas toutes les compétences pour occuper immédiatement le poste, une formation s'impose. Cela entraîne une perte de temps et de charges à supporter pour l'entreprise.

Lorsque le recrutement interne a pour objectif de pourvoir un poste dans la création est suscitée par l'évolution technologique, il constitue en ce moment une entrave à l'entreprise de disposer de nouvelles compétences en phase avec cette nouvelle donne ; ce qui limite sa compétitivité.

Il peut faire éloigner l'entreprise de son environnement externe.

#### **1.1.4. Les outils et moyens de recrutement interne :**

La prospection interne repose sur plusieurs moyens, recruter en interne suppose une certaine transparence pour une relation de personnel équitable, parmi ces moyens ne pouvons citer :

##### **a) L'affichage de poste :**

Consiste à afficher sur un tableau de l'entreprise l'offre d'emploi, laquelle consiste en une description complète de l'emploi et de ses exigences. Cette technique crée un climat de franchise au sein de l'organisation car elle témoigne de la transparence de la part de la direction et fournit aux employés intéressés l'occasion de développer leurs compétences dans d'autres fonctions.

##### **b) Le journal interne :**

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

Le journal interne ou d'entreprise se proposant de couvrir toute la vie d'entreprise et des hommes qui y travaillent, le journal d'entreprise diffuse une somme importante d'informations générales sur ce qui fait l'entreprise et sur ce qu'elle devient.

### 1.2. Recrutement externe

#### 1.2.1. Définition :

Il se définit comme le recours aux sources du marché externe dans le but d'un renouvellement partiel de leurs ressources humaines. C'est-à-dire consiste à acquérir des ressources humaines, mais en dehors de l'organisation. Un recrutement plus large (externe) est le résultat d'une politique de variation réciproque entre l'environnement interne et externe, qui a pour but la souplesse et l'ouverture de l'organisation.

#### 1.2.2 Les avantages et les inconvénients du recrutement externe :

##### a) les avantages du recrutement externe :

- C'est un choix qui évite des conflits et des blocages que provoque la concurrence interne.
- Il représente le seul moyen de renouvellement partiel des ressources humaines en termes de comportement de choix culturel et technologique.
- Il permet de réaliser l'équilibrage de la pyramide des âges.
- Il pallie à l'impossibilité de recrutement interne dans cas où :
  - aucun travailleur n'a capacité requise pour occuper les postes.
  - Les effectifs sont insuffisants.
  - le temps de former un travailleur est très long par rapport aux exigences internes.
  - il permet de diversification des compétences de l'entreprise pour stimuler le personnel interne.<sup>32</sup>

##### b) Les inconvénients du recrutement externe :

- le recrutement externe peut avoir des limites en terme de :

---

<sup>32</sup>SAINSAULIEU Renaud, L'identité au travail, Paris, FNPS, 1977, P 59.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

- Coût d'intégration (souvent plus élevé).
- Coût de familiarisation avec la tâche.
- augmentation des effectifs qui engendre l'augmentation de la masse salariale.
- Le recours au recrutement externe est risqué, comme il peut démotiver le personnel interne.<sup>33</sup>

### 1.2.3 Les outils du recrutement externe :

Par ce type de recrutement, des entreprises disposent d'une multitude de filières qui permettent de chercher un nouveau collaborateur externe. Cela nous emmené à sélectionner et à définir les filières les plus utilisés. Il est signalé que le choix des filières dépend des moyens dont dispose l'entreprise d'une part, et de la qualité de nouveau collaborateur recherché d'autre part : par exemple pour la recherche d'un informaticien, il est souhaitable d'utiliser la filière "internet".

#### ● Les agences d'emplois :

L'organisation de ce type en Algérie est l'ANEM (l'Agence nationale de l'emploi). Est un organisme étatique, elle se change :

- L'inscription de tout individu chercheur d'emploi.
- Recueil de tous les postes vacants au niveau de toutes les entreprises, cela lui permet d'affecter les travailleurs en fonction de des Postes offert et de mettre les statistiques en matière de chômage et d'emploi.

#### ● La cooptation directe :

Peut reposer, quand à elle, sur le bouche à oreille, mais dans certains cas elle peut s'inscrire dans un programme formel où les employés qui propose des candidats reçoivent une récompense pécuniaire pour tout candidat embauché. Avec cette technique, même si les candidats proviennent de l'extérieur, la source est à l'intérieur de l'entreprise. Cette technique évite à l'entreprise de dépenser de l'argent et des ressources pour trouver des candidats. L'employé effectue lui-même la démarche de prospection ; il sélectionne parmi ses

---

<sup>33</sup>CADIN Loïc, GUERIN Francis, PIGEYERE Frederik, Gestion des ressources humaines, 2004, P 59.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

connaissances les candidats qui présentent un profil correspondant à celui du poste offert et surtout, il se charge de convaincre le candidat des avantages de se joindre à l'organisation. De cette manière, un travail d'appariement est déjà accompli.

- **Les annonces dans la presse :**

Cette méthode vise à opérer une sélection en amont en rédigeant et émettant dans la presse une annonce de recrutement suffisamment attractive pour attirer des candidatures, mais qui doit être également précise sur le poste et les éléments parfaitement objectifs du profit (études, expériences et compétences).

- **La lecture des demandes d'emploi :**

La lecture des annonces parues dans la rubrique "demandes d'emploi" des différents journaux est un excellent moyen pour approcher des candidats susceptibles de correspondre au besoin exprimé. Ces annonces mentionnent le type de poste recherché ainsi que quelques caractéristiques essentielles du postulant, ce qui permet de faire un premier tri.

- **Les candidatures spontanées :**

Les candidatures spontanées, ce sont les dossiers de candidature émanant, volontairement et à n'importe quel moment, de la part des personnes à la recherche d'emploi sans avoir déjà lu une annonce de recrutement, et cela à travers le site de l'entreprise ou bien en disposant le C.V au niveau de celle-ci. Les grandes entreprises reçoivent jusqu'à des milliers candidatures spontanées par an, ce que nécessite la mise en place d'un suivi rigoureux de celle-ci (tri, classement, mise à jour régulière).<sup>34</sup>

- **Les instituts, universités et écoles :**

Un accord entre l'entreprise et institut, école et l'université permet de chercher et de trouver le futur cadre et technicien de celui-ci. Alors c'est un projet d'avenir qui fait connaître les besoins en compétences de toute nature.

- **Les cabinets privés de recrutement:**

---

<sup>34</sup>HÉLENE de Falco, Maitriser ses recrutements, Ed Dunot, 2<sup>ème</sup> Ed Paris, P 02.



## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

Ils assurent un service pour les entreprises qui les acquittent ensuite ; et ils s'occupent de la recherche des candidats et de leurs appréciations et vérification de leurs différences, pour enfin sélectionner les meilleurs des entreprises intéressées.

### • Les autres filières :

- le réseau relationnel.
- l'Internet (e-recrutement).
- des sociétés d'intérim.
- les salons ou forums de recrutement.
- les stages de fin de cycle effectués au niveau des entreprises.
- les associations des demandeurs d'emplois.

### Rédaction de l'annonce de recrutement

La rédaction de l'annonce de l'offre d'emploi est une retranscription de la définition du poste et du profil recherchés. Le but de l'annonce est d'attirer, séduire et donner envie aux candidats de répondre. Le Florian Mantione Institut a défini une approche idéale de l'annonce : « la finalité de l'annonce est d'obtenir un nombre suffisant de bonnes candidatures pour effectuer une réelle sélection ».

Quel que soit la filière retenue nécessitant de rédiger une annonce, cette dernière doit remplir quatre objectifs (Peretti, 2006, p.210) :

- **Être vu** : le choix du support se fait en fonction du type de candidats recherchés.
- **Être lu** : quel que soit le support de diffusion choisi, l'annonce se trouve en concurrence avec d'autres offres d'emploi. Se démarquer des autres pour attirer l'attention des candidats va alors être indispensable. Les points déterminants à soigner à ce niveau sont : l'accroche, la mise en page, la typographie, l'utilisation ou non d'une illustration, la couleur ou le noir et blanc...
- **Être compris** : l'annonce doit être honnête, informative et attractive. Le but est de rechercher l'adéquation entre le profil du candidat et le profil recherché.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

-**Être incitatif** : le candidat doit ressentir une forte motivation vis à vis de la proposition faite dans l'annonce. C'est pourquoi, toute offre d'emploi doit se démarquer des autres annonces et offrir un « plus » au candidat.

L'efficacité de l'annonce repose sur l'adaptation du support au poste, à sa situation géographique et sur la qualité du contenu.

Les tendances observées et donc à prendre en considération lors de la rédaction d'une annonce d'offre d'emploi sont les suivantes :

-**Les informations concernant l'entreprise** : Faire apparaître le nom de l'annonce, même si elle a recours à un cabinet de recrutement ; préciser son secteur d'activité, sa taille, son chiffre d'affaires, son effectif, son appartenance à un groupe, ses implantations à l'étranger, ses objectifs et le lieu où s'effectuera le travail.

-**La description du poste à pourvoir** : Indiquer l'intitulé et les objectifs du poste, ainsi que les évolutions possibles du poste doivent être précisés.

-**Le profil du candidat recherché** : Décrire le profil du candidat, à savoir, la formation, les compétences et l'expérience professionnelle recherchée, âge minimal.

-**Les avantages** : Présenter les avantages liés au poste (rémunération, formation), autres avantages (mise à disposition d'un véhicule, d'un ordinateur portable...).

-**Laisser les coordonnées du recruteur** : (e-mail, adresse postale et éventuellement le numéro de téléphone).

### 2-Les objectifs du recrutement :

Les besoins futurs en personnel dépendent directement des objectifs généraux de l'entreprise, des programmes de production et d'un inventaire des ressources humaines, les objectifs en matière de gestion prévisionnelle du personnel devraient donc refléter la philosophie générale du management faute de quoi les opérations de recrutement risquent d'être inefficaces.

Pour cela, nous pouvons dire que les objectifs de recrutement ne sont en fait qu'une transposition des objectifs de l'entreprise et s'insèrent dans le cadre du projet de l'entreprise,

## **Chapitre II : le cadre théorique de la recherche**

---

en effet l'entreprise doit recruter des cadres qui permettent à l'entreprise d'atteindre ses objectifs.

Donc, l'entreprise par le biais de recrutement cherche à :

- Comblent un besoin ressenti par une diminution de rendement d'un service.
- Suivre l'évolution de l'activité de l'entreprise.
- Pourvoir un poste vacant (départ en retraite, démissions, licenciements...)
- Faire appel à de nouvelles compétences.

Cependant, il faut noter les objectifs du recrutement varient en fonction de chaque entreprise, en effet il n'y a pas d'objectifs standard pour un recrutement mais on doit satisfaire les besoins ressentis. C'est pour cela que le recruteur doit analyser le poste c'est-à-dire dessiner le profil du meilleur candidat et fixer les normes de rendement et ce avant de mener une communication de recrutement.

### **3-Les étapes du recrutement :**

Le recrutement d'une personne pour occuper un poste dans une entreprise est un processus de gestion de l'information et un enchaînement d'étapes ayant comme objectif d'aboutir à une décision pertinente ou bien à un résultat bien déterminé.

#### **1. La définition des besoins**

Est la première étape de processus de recrutement qui consiste en la description précise de poste à pourvoir et les tâches à s'effectuer, elle est d'une importance externe car la qualité et l'efficacité de toutes les étapes qui suivent dépendent de cette définition précise du besoin.

#### **A-Demande de recrutement :**

Elle émane en règle générale du responsable hiérarchique directement concerné. L'origine de la demande peut être un remplacement du fait d'un départ, d'une mutation ou un besoin supplémentaire. La demande fait l'objet d'un examen hiérarchique. Le pouvoir de recruter

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

peut être plus ou moins décentralisé. Il se situe à un niveau différent pour un remplacement ou pour un poste supplémentaire.<sup>35</sup>

### **B-L'analyse de la demande :**

Avant de lancer les opérations de recrutement, il est nécessaire de vérifier l'opportunité de la demande. Le diagnostic d'opportunité permet de vérifier que toutes les solutions d'amélioration de la productivité et de réorganisation du service, voire d'externalisation, ont été analysées avant de recouvrir à l'augmentation ou au maintien des effectifs.

Les solutions alternatives (travail temporaire, stagiaire, contrat à durée déterminé, personnel mis à la disposition par une entreprise extérieure, sous-traitance, etc..) sont également envisagées. Toutes les possibilités de modifications de l'organisation du travail et de répartition des tâches sont étudiées avant de préciser à quel emploi sera affecté le nouveau recruté. La décision de procéder à un recrutement est généralement prise au plus haut niveau. La décision précise la nature de contrat envisagé (CDI ou non) et les horaires (temps plein ou non).

### **C-La définition du poste et du profil :**

#### **1-La définition du poste:**

La définition du poste est conduite par la direction des RH en lien direct avec le futur responsable hiérarchique du poste à pourvoir, cette définition est fondamentale pour la réussite du recrutement. Le recrutement doit clarifier de manière très précise ce qu'il recherche afin de pouvoir trouver le candidat qui sera capable de tenir le poste.<sup>36</sup>

Il existe plusieurs méthodes de définition de poste qui diffèrent selon le niveau de qualification, en règle générale, on commence par donner un intitulé précis au poste pour ensuite le définir à l'aide de cinq axes principaux : la mission du poste ; les tâches qui lui sont associées ; le contexte (son positionnement dans la structure) ; des indications sur le salaire et en fin, les conditions matérielles et contraintes spécifiques.

**-L'intitulé du poste :** l'attention qu'on apporte à l'élaboration de l'intitulé réside dans le fait que, en premier lieu, il nomme le poste et par la même lui donne son identité (il doit être en

---

<sup>35</sup>PERETTI J-M, op.cit, P 64.

<sup>36</sup>COHEN Annick, toute la fonction ressources humaines, Ed Dunod, Paris, 2006, P 100.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

cohérence avec le contenu), en deuxième lieu, il est préférable qu'il soit vécu comme valorisant par la personne qui tient le poste.

De plus, il n'est pas besoin d'insister sur l'impacte des termes tels que vendeur et conseiller de vente, balayeur et technicien de surface.

**-La mission :** elle donne en quelques mots la raison d'être du poste. Elle oblige en une phrase ou deux de clarifier l'essentiel de la fonction et à définir ce qui pour le recruteur l'esprit du poste.

**-Les tâches associées au poste :** il présente les domaines d'activités spécifiques et les responsabilités essentielles du poste (les activités élémentaires et concrètes à réaliser) ce qui permet de comprendre parfaitement le travail à effectuer par le titulaire du poste.

Cette liste des activités sera, le plus souvent, assortie des critères de performance correspondants, ils permettront d'identifier précisément comment le collaborateur saura que son travail est bien fait.

**-Le contexte :** il sert à positionner le poste à pourvoir dans son environnement en précisant :

- L'organigramme, qui reflète l'organisation de l'entreprise et clarifie la position et le rôle du poste à pourvoir dans cet ensemble.

- Les relations hiérarchiques, à savoir de qui dépend le poste et quel est l'effectif à manager.

- Les relations fonctionnelles qui définissent les liaisons de coordination à établir avec différentes fonctions de l'entreprise.

**-La rémunération :** afin d'être précis avec les candidats et leur éviter des surprises désagréables qui pénaliseront leur relation à l'entreprise, il est fondamental de bien clarifier tout les paramètres de la rémunération (salaire brute, salaire net, les compléments éventuels, primes, participation intéressement, treizième ou quatorzième mois,...etc.). La méthode d'évaluation de la rémunération dépend de la taille de l'entreprise et du fait que le poste déjà ou soit créé.

**- Les conditions matérielles et contraintes spécifiques :** dans cette section dont l'élaboration diffère également selon que le poste soit déjà existant ou créé on trouve le type

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

de contrat de travail, le temps de travail, le lieu et les clauses particulières, à cela, s'ajuste les conditions de travail qu'il faudrait tenir en compte lors de la présentation du poste.

### 2-Définition du profil :

Une fiche de fonction comprend généralement trois rubriques principales :

**-La mission confiée :** C'est les buts et les finalités du poste, le niveau hiérarchique, les tâches à accomplir.

**-Les compétences nécessaires :** La fiche distingue les compétences transverses, nécessaires pour tous les postes de l'entreprise, de ce niveau ou dans cette fonction, et les compétences spécifiques propres au poste.

**-Le profil du candidat :** il est défini notamment, par la formation indispensable, la formation souhaitée, l'expérience nécessaire, les compétences spécifique exigées.

### 2- la recherche des candidats :

La recherche des candidatures consiste en une prospection interne ou externe.

#### 2-1 La prospection interne :

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

L'expression recrutement interne est fréquemment retenue pour souligner que, même si le candidat est déjà salarié de l'entreprise, il doit affronter les différentes étapes de la procédure et ; parfois passer les mêmes tests que les postulants externes.<sup>37</sup>

#### 2-2 La recherche des candidatures externes :

La recherche des candidatures externes renvoie :

- Au souhait de comparer les candidats internes aux candidats externes afin de disposer d'information sur les niveaux relatifs des marches interne du travail.

---

<sup>37</sup>PERETTI J-M, op.cit, 21<sup>ème</sup> édition, 2016, P 66.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

- Au souci d'enrichir le potentiel interne par l'apport du sang nouveau et/ou de rajeunir la pyramide des âges.
- A l'impossibilité de trouver dans l'entreprise le profil recherché. Il peut s'agir des postes du bas de l'échelle, de poste de débutants ou de poste très particuliers impliquant un cursus original.<sup>38</sup>

L'émergence et le développement de certaines fonctions favorisent les recrutements externes.

La rédaction de l'annonce de l'offre d'emploi est une retranscription de la définition du poste et du profil recherché. C'est une expression du besoin de l'entreprise sur le marché du travail qui peut se faire via différents supports de diffusion. Le but de l'annonce est d'attirer, séduire et donner envie aux candidats de répondre.

### **3-La sélection des candidats :**

Plusieurs méthodes ou techniques sont souvent utilisées pour sélectionner ou recruter un ou plusieurs candidatures parmi les candidatures reçues.

#### **3.1-Le tri des candidatures :**

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

Toutefois, il faudra nécessairement les considérer une à une pour ne pas manquer un candidat intéressant. Cette tâche essentielle peut s'avérer très gourmande en temps. Il convient donc d'optimiser ce processus discriminant. On peut tout d'abord effectuer une discrimination sur la forme des candidatures : absence d'éléments demandés, mauvaise présentation, qui reflètent a priori des candidats peu motivés ou peu sérieux. Cependant, cette approche ne permet d'éliminer qu'un petit nombre de dossiers et reste une approche très superficielle. Il convient ensuite de s'intéresser au contenu du CV. Pour accélérer et fiabiliser le tri des CV.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup>PERETTI J-M, op.cit, 15<sup>ème</sup> édition, 2015, P 69.

<sup>39</sup>PERETTI J-M, op.cit, 21<sup>ème</sup> édition, 2016, P 67.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

Il faut fixer :

- Des points indispensables, discriminants, éliminatoires pour ceux qui ne les détiendront pas (formation donnée, bilingue, expérience donnée). Un premier survole CV permet d'éliminer un nombre intéressant de candidatures manifestement inadaptées.
- Des points secondaires, qui constituent un atout pour la candidature (3ème langue, double compétence). Après cette étape, il est souhaitable de se pencher sur l'étude de la lettre de motivation, plus gourmande en temps, mais qui se fera uniquement sur un échantillon beaucoup plus restreint. Ensuite, un premier entretien téléphonique peut être effectué pour s'assurer de la motivation du candidat et pour collecter certaines informations nécessaires et absentes ou en confirmer d'autres. Le recruteur peut ensuite passer à la phase de convocation des profils qu'il juge comme étant les plus adaptés pour le poste.

### 3.2-Le questionnaire des candidats :

Le questionnaire permet à l'entreprise de réunir sur les compétences et la personnalité du candidat, les éléments qui lui sont nécessaires de façon précise et identique. Ce questionnaire est souvent adressé et rempli « en ligne » la jurisprudence a censuré les questions indiscrettes de l'employeur et a également admis la non-révélation d'information ne portant pas sur les aptitudes professionnelles.

L'analyse du questionnaire et du curriculum vitae permet de convoquer les meilleurs pour un entretien, outil d'évaluation le plus largement utilisé dans le processus de recrutement.<sup>40</sup>

### 3.3- L'entretien :

L'entretien utilisé dans tous les recrutements, selon le nombre de candidats et les difficultés du choix, il peut être renouvelé deux ou trois fois, au fur et à mesure que les candidats sont éliminés.<sup>40</sup> L'entretien de recrutement a un double but :

- Informer le candidat sur l'entreprise, sa stratégie, les profils recherchés, les perspectives offertes et le poste à pourvoir ainsi que ses caractéristiques.
- Lui permettre de s'exprimer pour qu'il donne le maximum d'information sur son passé professionnel, ses aspirations pour l'avenir, ses compétences, ses qualités relationnelles et

---

<sup>40</sup>PERETTI J-M, op.cit, 12<sup>ème</sup> édition, 2004, P 80.



## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

managériales...etc. c'est l'occasion pour le candidat de défendre ses points de vue et ses expériences avec des arguments convaincants.<sup>41</sup>

La réussite de l'entretien, implique qu'il se déroule dans de bonnes conditions matérielles et psychologiques et que l'interviewer ait élaboré un schéma d'entretien lui permettant de recueillir des données pertinentes et contrôlables.

### 3.3.1-Les types d'entretien :

- **L'entretien en profondeur** : dans ce type d'entretien on donne la chance aux candidats de s'exprimer sur des sujets de leurs choix au cours de la discussion, l'interviewer tire des notes qu'il doit confirmer en invitant le candidat à un entretien dirigé (structuré).
- **L'entretien collectif (de comité)** : quand plusieurs candidats se présentent à l'entretien, pour veiller sur la représentation adéquate des comités de sélection, cet entretien s'avère très utile dans le cadre d'équité et dans le but d'éviter des décisions discriminatoires.
- **L'entretien situationnel** : couvre généralement des situations hypothétiques. A l'occasion d'une mise en situation ou de simulation, le candidat doit décrire comment il accomplirait une tâche donnée.
- **L'entretien de connaissance** : est destiné à évaluer les compétences fondamentales et nécessaires à l'exécution des fonctions rattachées au poste. Même si les tests papier crayon se prêtent mieux à ce type d'évaluation, les entretiens de connaissances fourniront un complément d'informations sur le savoir-faire du candidat.
- **L'entretien axé sur le comportement** : repose sur le postulat selon lequel le comportement des candidats consiste à déterminer son rendement futur. Par conséquent, le candidat doit illustrer par des exemples les moyens qu'il a utilisés antérieurement pour résoudre des problèmes ou s'acquitter de responsabilités.

### 3.4-Les tests de recrutement :

Les tests de sélection sont des épreuves utilisées pour mesurer des dimensions liées à un ensemble de critères physiques et mentaux à propos des candidats et pouvant prédire ce que ceux-ci auront naturellement tendance à faire des circonstances futures pour exécuter les

---

<sup>41</sup>PERETTI J-M, op.cit, 11<sup>ème</sup> édition, 2009, P 77.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

taches du poste vacant. Cette définition implique que l'employeur applique un test identique à tous les candidats de manière à donner à chacun une chance égale dans l'appréciation du succès ou de l'échec au test.<sup>42</sup>

### **A/-Les types de tests :**

Les tests peuvent être classés en plusieurs catégories.<sup>43</sup>

#### **● Les tests de personnalité :**

Ils visent à cerner la personnalité du candidat, les questionnaires ou inventaires de tempérament sont composés d'une série importante de questions fermées, ainsi l'inventaire de tempérament de Guildford-Zimmerman comprend trois cents questions relatives au dynamisme et à la sociabilité. La graphologie vise à découvrir la personnalité à travers l'écriture selon un code très empirique.

#### **● Les tests d'intérêts :**

Les préférences varient d'une personne à une autre. Cette préférence est un facteur qui contribue généralement au succès au travail. C'est pourquoi des tests ont été développés permettant de déterminer quelle importance chaque personne accorde à telle activité (littéraire, scientifique, philosophique, manuelle, etc.).

Les données permettent à l'organisation d'évaluer si un candidat aime, déteste ou est indifférent à tel ou tel type d'activité.<sup>44</sup>

#### **● Les tests d'aptitudes :**

Pour une tâche donnée. Ils donnent lieu à des mesures précises, et ont en général une bonne valeur prédictive concernant l'efficacité requise dans l'activité considérée. Les tests d'intelligence et de connaissance entrent dans cette catégorie.<sup>45</sup>

#### **● Les tests de réalisation :**

---

<sup>42</sup>SAKIOU Lakhder et autres, op.cit, P 288.

<sup>43</sup>PERETTI J-M, op.cit, PP 78.

<sup>44</sup>SEKIOU Lakhder avec la collaboration de BLONDIN Louise, op.cit, P 251.

<sup>45</sup>PERETTI J-M, op.cit, P78, P79.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

Ces tests mesurent ce que le postulant connaît et ce qu'il sait déjà faire. Les tests de connaissances professionnelles sont les plus connus. Les questions sont préparées spécialisation pour les métiers déterminés (métiers d'électricité, de machiniste, de pressier, etc.), sous forme d'épreuves orales ou écrites qui cherche à évaluer le niveau de connaissance pertinentes à l'exécution d'une tâche précise.<sup>46</sup>

### ● Les tests d'intelligence :

Ces types de test sont largement utilisés dans les organisations. Ils ont été les premiers à être développés par les praticiens dans le domaine. Ils permettent de vérifier les dimensions de l'intelligence (capacité de comprendre, de raisonner, de mémoriser, sens de l'orientation, etc.), la concentration et le degré d'assimilation du candidat (de l'information connue, du vocabulaire appris, d'images vues, etc.).<sup>47</sup>

### 4-Accueil et intégration :

#### 4.1-La décision :

Une fois les étapes précédentes achevées, le service interne ou le cabinet externe chargé du recrutement et le responsable hiérarchique demandeur examine les dossiers des candidats retenus.

Le processus de sélection conduit à un nombre plus restreint de candidat (3 ou 4 au maximum) ayant des compétences équivalentes, mais dont les compétences sont différentes. Le supérieur hiérarchique est le mieux à prendre cette décision car il possède la meilleure connaissance du poste à pourvoir et connaît l'environnement social du poste.

En définitive, la décision d'embauche se fera sur la base d'une adéquation entre le poste à pourvoir d'une part, et d'autre part, les caractéristiques professionnelles et le profil psychologique.

Le candidat retenu reçoit :

- Un compte rendu de l'appréciation portée sur lui, comportant aussi bien les aspects favorables que les réserves ;

---

<sup>46</sup>SEKIOU Lakhdar avec la collaboration de BLONDIN Louise, op.cit, P251.

<sup>47</sup>Ibid., P251, P252.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

- Une lettre d'engagement qui confirme l'embauche et indique les principaux éléments du contrat du travail.

### 4.2- La signature du contrat :

Le nouveau salarié doit signer un contrat de travail, un document indiquant l'identité des parties, le lieu de travail, le titre du salarié ou la description sommaire du travail, la date de début du contrat, les divers éléments du salaire, la durée du travail journalière ou hebdomadaire, la durée de la période d'essai.

Un dossier individuel doit être ouvert au nom du nouveau salarié, qui le suivra tout au long de sa carrière dans l'entreprise.

### 4.3-La période d'essai :

Cette étape consiste à tester en temps réel les aptitudes et les réactions du nouvel embauché et à rassembler toutes les informations souhaitables pour, en dernier ressort, décider de son embauche définitive

### 4.4-L'intégration :

L'intégration recouvre la période d'apprentissage et de familiarisation avec l'ensemble des tâches à assurer, des procédures à utiliser, des relations à maîtriser. Cette phase peut être plus ou moins longue selon le degré de complexité des tâches, la durée du cycle des opérations, les capacités d'assimilation du salarié : elle peut nécessiter également des stages de formation spécifiques et aboutir à certains correctifs dans la définition de poste.

Cette phase d'intégration ne recouvre pas nécessairement la période d'essai, qui n'est qu'une disposition d'ordre juridique permettant aux salariés et l'employeur de confirmer ou non leurs engagements respectifs au regard du contrat de travail.

Au terme de cette phase d'intégration, les responsables doivent être en mesure d'apprécier si le nouvel embauché correspond bien aux attentes qu'ils s'étaient fixées pour ce recrutement.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

### 4- La sélection des candidats :

#### 4.1-La définition de la sélection :

Selon Jean- Marie PERETTI :

« La sélection débute par l'analyse des lettres de candidature une première confrontation des caractéristiques des postulants avec les exigences du poste conduit à une élimination important. 90% des réponses sont, à ce stade, souvent éliminées. Il existe un risque important de ne pas respecter l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la nationalité et autres caractéristiques. »<sup>48</sup>

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

#### 4.2-Les objectifs de la sélection :

Après avoir les différentes définitions de la sélection nous pouvons déduire ces méthodes qui déterminent plusieurs objectifs qui sont :

- Dans le tri des CV et les entretiens qui permet d'obtenir des informations sur le candidat, ce sont biens évidemment les deux premiers moyens qui sont d'abord utilisés car ils permettent de traiter « sur dossier » à moindre coût pour ne retenir qu'un nombre restreint des candidats qui feront l'objectif d'un contact direct.<sup>49</sup>
- Et l'objectif d'utiliser les tests pour comparer une personne à un profil ou à des standards (examen) ou à d'autres candidats (concours).<sup>50</sup>
- Les critères de sélection participent à l'objectif d'opérer le meilleur recrutement en toute objectivité.

---

<sup>48</sup>PERETTI J-M, op.cit, P79.

<sup>49</sup>WEISS Dimitri, Ressources humaines, 2ème édition, 2003, P64.

<sup>50</sup>BERNIE Marie-Madeleine, ABOVILLE Arnaud, les tests de recrutement, 3ème édition, 2001, P35.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

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

### 4.3-Les enjeux de la sélection :

Pour l'entreprise, l'enjeu est important, plus important qu'il n'est souvent perçu, ils 'agit de promouvoir, d'engager vite, a bon escient et durablement.

Pour le candidat l'enjeu pourrait s'exprimer exactement dans les mêmes termes, la différence, c'est qu'il est atteint personnellement et profondément par le résultat. Et ceci, bien souvent, dans une période de vulnérabilité liée à une perspective de perte d'emploi, à un licenciement, à un chômage qui dure.

S'il est en poste, son souci consiste à ne pas se tromper dans la décision de changer

D'emploi.

Dans tous les cas, en effet c'est pour lui bien plus grave que pour l'entreprise.

### 4.4-Les différents moyens de sélection :

#### 4.4.1-Le Curriculum Vitae (CV) et les références :

CV et références permettent d'obtenir les premières informations sur le futur candidat, les unes élaborées par lui-même (C.V.), les autres par un tiers (références).

Le CV est le moyen le plus commun pour obtenir des informations sur la biographie du candidat. La lettre de motivation, qui souvent l'accompagne, permet d'identifier les intentions et aspirations affichées par le candidat. Ceux-ci peuvent avoir facilement recours à de nombreux ouvrages qui leur indiquent la « meilleure manière » de rédiger un CV.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

Mais, comme le précise Claude Lévy- leboyer, l'analyse du CV est réalisée par le recruteur en s'appuyant sur sa seule expérience pour tirer un pronostic à partir désinformations qui lui sont fournies. Il n'y a pratiquement pas des études théoriques sur les corrélations réelles entre les informations contenues dans un CV et les performances ultérieures dans un emploi. La validité prédictive d'un CV n'est donc pas « scientifiquement » assurée.

Néanmoins l'utilisation du CV est bien évidemment incontournable. d'une part, il permet d'effectuer un premier tri à partir des éléments objectif ( nature de la formation , types d'expérience...) d'autre part, de manière certes « impressionniste », il permet au recruteur expérimenté, de percevoir certaines caractéristiques de la vie professionnelle du candidat(cohérence et inflexions de la trajectoire professionnelle, corrélation entre la formation, les expériences et les prétention affichées...), voir quelques traits de la personnalité du candidat (à partir des hobbies décrits, du style de la lettre d'accompagnement...) tous éléments susceptibles d'éclairer le recruteur au cours de cette phase de la sélection.

Les incertitudes qui présent sur l'utilisation du CV concernent également les références fournier sur le candidat par des tiers même en éliminant les références de stricte complaisance, elles sont, dans la très grande majorité des cas, formulées avec indulgence.

Ces méthodes de traitement à distance ne peuvent donc être exclusives de contacts plus directs avec les candidats retenus au terme de cette première sélection.<sup>51</sup>

### 4.4.2-L'entretien :

L'entretien reste sans doute le moyen où peuvent convergées toutes les appréciations relatives à l'adéquation entre le profil du poste et celui d'un candidat. On imagine mal appréhender les contours essentiels d'un individu et établir ses chances d'intégration dans l'entreprise sans envisager, au moins au moment décisif de la procédure de sélection, une relation privilégiée de communication interpersonnelle.

En dehors des entretiens de présélection, qui ont lieu dans les premiers moments de la procédure et dont l'objet est de compléter les informations sur le candidat pour se forger une première impression, l'entretien de sélection proprement dit se situe au stade final et a pour but d'aboutir à une décision quant au choix du candidat à retenir définitivement pour le poste.

---

<sup>51</sup>WEISS Dimitri, op.cit, 2<sup>ème</sup> édition d'organisation 1999, 2003, P64, P65.

## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

A ce stade, les différents candidats encore présents ayant tous des proximités importantes avec le profil du poste, il s'agit plus d'un choix que d'une élimination.

### 4.4.3- Le déroulement de l'entretien :

L'entretien de sélection doit satisfaire aux règles de conduite d'un entretien semi-directif et

S'articuler autour de trois périodes successives :

#### 1) La préparation de l'entretien :

Est primordiale compte tenu du temps finalement limité dont dispose le recruteur pour approfondir la connaissance d'un candidat. Elle doit permettre à l'interviewer, d'une part de vérifier les exigences et le contexte du poste à pourvoir et d'apprécier les différentes informations dont il dispose déjà sur les candidats qu'il va recevoir, d'autre part, de mettre au point un guide d'entretien. Les inventaires de personnalité, dont nous venons de parler dans le point précédent, peuvent servir de support à la conduite de cet entretien.

#### 2) Le déroulement de l'entretien :

Etablir la relation de face à face entre les responsables de l'entreprise et le candidat. Au terme de cet entretien le recruteur doit pouvoir disposer des informations propres à faire un choix définitif quant à la personne devant occuper le poste. Il s'organise en trois phases :

- **La présentation** : sert à mettre à l'aise le candidat, situer le cadre et la modalité l'entretien, identifier les interlocuteurs.

- **Le développement** : cherche à recueillir les données les plus pertinentes possibles sur les compétences, les comportements, les motivations du candidat. Un ensemble de questions organisées invite le candidat à exprimer les événements vécus, les perceptions, les conceptions qui peuvent traduire les traces de ses potentiel et leur conformité aux exigences de l'entreprise.<sup>52</sup>

- **La conclusion** : aboutit à synthétiser l'ensemble des réponses faits par le candidat et à lui faire part des principaux enseignements que le recruteur tire de cet entretien en envisageant éventuellement les étapes ultérieures et leurs échéances.

---

<sup>52</sup>CITEAU Jean- pierre, op.cit, 4<sup>ème</sup> édition Dunod, Paris, 2002, P91, P92.



## Chapitre II : le cadre théorique de la recherche

---

### 3) L'exploitation de l'entretien :

L'entretien étant terminé, il reste à formaliser les conclusions qui peuvent être faites au sujet des candidats reçus en entretien.

Les entretiens peuvent être conduits par les responsables du recrutement ou un responsable de personnel, le choix définitif appartient en principe au responsable hiérarchique directement concerné par ce recrutement.

Le choix d'un candidat ne solde pas la procédure de recrutement. D'une part, parce qu'un certain nombre d'opération administrative vont être nécessaires à la conclusion de l'embauche, et d'autre part, parce qu'il reste à intégrer réellement le nouveau salarié.

L'expérience de la conduite du recrutement permet de constater que si les recruteurs considèrent l'analyse détaillée des CV et l'entretien comme des procédures incontournables du recrutement, ils ont par contre des positions contradictoires à l'égard des outils de sélection pour mieux qualifier ceux qu'ils utilisent, alors qu'ils n'ont finalement guère plus de caractères scientifiques ou d'avantages prédictifs.<sup>53</sup>

#### 4.5.4-Les tests :

La définition du teste

Communément admis est celle de Pierre Pichot : « le test est une situation expérimentale standardisée servant de stimulus à un comportement. Ce comportement est évalué par une comparaison statistique avec celui d'être individu placé dans la même situation, permettant ainsi de classer le sujet examiné, soit quantitativement, soit typologiquement. »<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup>Ibid., P91, P92.

<sup>54</sup>GAVAND Alain, le recrutement Enjeux, outils, meilleures pratique et nouveaux standards, Edition, 2013, P401.

**Chapitre III :**  
**Analyse et**  
**interprétation des**  
**résultats**

## **Chapitre III : analyse et interprétation des résultats**

---

### **1. Présentation de La SARL VERY NET :**

Allant du 1 mars 2022 nous avons effectué notre recherche afin d'interroger les personnes sélectionnées pour notre recherche.

#### **L'entreprise VERYNET.**

A sa création, l'entreprise est un établissement, situé à Béni Maouche, dénommé HAMLAT Khodir, ces activités ont commencées aux environs de 2000 jusqu'à 2006 avec une quinzaine d'ouvriers et une main d'œuvre totalement manuelle car à l'époque, il n'avait pas de machines modernes qu'elle fabrique des produits d'entretiens tel que l'eau javel, sanibon, l'esprit de sel, grizil.

Sa capacité de production à l'époque avoisinait les millions de flacons par an et travail plus particulièrement avec les grossistes et les détaillants.

La structure géographique de l'entreprise VERYNET comme suit :

Elle est délimitée par :

Du nord : route de wilaya N 147.

Du sud : l'unité de SARL BATELEC (Article électronique).

De l'est : la laiterie Gueldamane.

Et de ouest : La SARL CANDY VOLAILLE (unités d'abattage et de conditionnement et de volaille).

La SARL VRYNET a subi une série de changement et réforme dont :

#### **En 2000 :**

Démarrage sous statut « personne physique », dans le cadre du dispositif ANSEJ.

Financement : Triangulaire.

Capital de départ : 1800 000 DZD

Apport personnel : 250 000 DZD.

Concours bancaire : 1100 000 DZD (prêt sur 5 ans).

Soutien ANSEJ : 450 000 DZD.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

---

Effectif =3 (le gérant inclus)

Locaux : Atelier de 200m<sup>2</sup> (loue auprès d'un particulier).

Production : Artisanale.

Commercialisation : vente en porte à porte, ainsi qu'en boutique.

Zone de chalandise : commune limitrophes.

Clientèle : Épiceries – Quincailleries – Magasins d'article ménage – particuliers.

Produits : Crésyl noir -Eau javel -Esprit de sel – Gel détartrant Désinfectant.

Jusqu'en 2003, l'entreprise a vécu sur ces caractéristiques.

Son portefeuille clients oscillait entre 50 et 100 clients. Pour un chiffre d'affaires inférieur à 800 000 DZD.

Création et dépôt de la marque **Javel D'oz**

### **2003 :**

- Abandon de la distribution auprès des détaillants. En raison de la lourdeur de gestion, rapport négatif entre les efforts et le volume des ventes.
- Mise en place d'une distribution via les grossistes
- Élargissement de la distribution hors wilaya.
- Référencement auprès d'une centaine de grossistes.
- Chiffre d'affaires annuel aux alentours de 1000 000 DZD.
- L'effectif passe à 7 personnes, gérant inclus.
- En 2006, l'effectif atteindra 19 personnes.

### **2007.**

- Transformation du statut de l'entreprise, en SARL au capital de 108 000 DZD
- Accueil de nouveaux associés (A ce jour ce sont toujours les mêmes)
- Chiffre d'affaires annuel supérieur à 1000 000 DZD.

Effectif à 19 personnes.

### **2009 :**

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

---

- La fin 2009, la demande est largement supérieure à l'offre de l'entreprise.
- Décision d'automatisation de la production.
- Une longue période de prospection de nouveaux locaux commence. Elle s'étendra jusqu'à en milieu de 2010.
- Parallèlement concentrer que sur la production d'eau de javel en conditionnement en flacon de 0,9L

### 2010 :

- Occupation de nouveaux locaux sur la ZAC d'akbou.
- Réalisation de travaux.
- Démarche administratives divers, notamment investissement ANDI.
- La production continue de se faire à Béni mouche.
- Il ne s'agit donc pas d'un transfert, mais bel et bien d'une création d'une nouvelle unité de production.
- Augmentation du capital a 31 5000 000 DZD.

### 2011 :

- Début de la production sur nouveau site.
- Mise en place d'un réseau de dépositaire.
- Maillage national.

### 2012 :

- Installation d'une ligne semi- automatique pour conditionnement en alternance entre flacon 2L et jerrican 5L ;
- Passage en équipe 3× 8

Effectif total de 60 personnes.

### 2013 :

- Création d'une ligne semi-automatique de conditionnement jerrican5L.
- A fin 2013, il y'a donc trois ligne de production.
- Ligne pour conditionnement an flacon 0,9L.
- Ligne pour conditionnement en flacon 2L.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

---

Ligne pour conditionnement en jerrican.

### **2014 :**

- Mise en place d'un nouvel organigramme.
- Ouverture d'un bureau de liaison commercial sur Alger.
- Développement des compétences du personnel.
- Effectif totale de 80 personnes.

### **2015 :**

- Ouverture d'une nouvelle unité de production UNIPD.
- L'effectif total de 98 personnes.

### **Les définitions des services :**

#### **Service hygiène, sécurité et environnement (HSE) :**

Son rôle est reparti entre prévention (évaluation des risques), protection (limiter des dégâts et les dangers) soit du personnel ou de l'environnement (toxique, chimique et autres déchets comme les emballages, bouteilles...etc.)

La protection contre l'incendie, on peut citer comme exemple le combustible, plastique, source d'énergie ...etc.

#### **Service finance et comptabilité :**

Son rôle consiste en le suivi et le contrôle des clients, fournisseurs, fiscalités, banques, achat, ventes

Le responsable de ce service établit des rapports que le comptable établisse à son tour des bilans, sur les situations précédentes

#### **Services ressources humaines :**

Il regroupe le service de personnel, le service social, le service des moyens généraux et le centre de formation.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

---

- **Service du personnel :** Il gère la paie, les carrières et il est subdivisés en section et (section paie, section gestion des carrières et section administrative).
- **Service social :** Il regroupe les sections des œuvres sociaux (cantine et coopérative, cité d'hébergement), de médecine sociale et la section cultures et loisirs.
- **Service des moyens généraux :** Il a pour mission essentielle de la gestion des services généraux. Il est constitué par trois sections (section générale, section assurance, section transports du personnel).

### **Service gestion des stocks :**

La gestion des stocks est un outil permettant tous les articles (matières premières et produits finis), en établissant des fiches pour chaque article et en les mettant à jour en cas de besoin

### **Service maintenance :**

Ce service assure la mise à niveau de tous les outils de la production entre autres, toutes les machines relatives à la production en les maintenant bon état de fonctionnement

Il existe deux types de maintenance :

- **Curative :** ou le service technique intervient sur les machines et équipements en cas de panne ou d'interruption dans son fonctionnement pendant qu'elles sont en marchés
- **Préventive :** ou le technicien prévoit toute éventuelle panne et répare toutes les anomalies qui peuvent surgir au cours de son utilisation ultérieure

### **Service qualité :**

Le responsable de qualité a pour mission de veiller à la bonne qualité du produit à commercialiser en passant d'abord par des vérifications systémiques des matières premières comme les emballages plastiques et autres

Ce service comporte trois chimistes, ces derniers ont rôle de faire des analyses à chaque niveau selon le planning trace par la hiérarchie

### **Service de production :**

Ce service est le cœur de l'entreprise, il a pour mission de production de produire les produits à commercialiser, en qualité et en quantités selon le programme arrêté par la direction.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

---

Ce service dispose de trois équipes de travail, réparties selon un planning de travail en trois-huit (3×8).

Chaque équipe comporte des opérations polyvalentes, un technicien, un chimiste et un chef d'équipe.

### Service de facturation et expédition :

Ce service s'occupe de tout ce qui est facturation, en éditant des bons de livraisons pour chaque opération d'envoi de la marchandise, des achats et des tous ce qui est expédié hors de l'entreprise.

### 2. les caractéristiques de la population d'étude :

**Tableau n°01 : La répartition des enquêtés selon le sexe.**

sexe	Effectifs	Pourcentage %
masculin	47	94,0
féminin	3	6,0
Total	50	100,0

**Source : enquête du terrain.**

Dans ce premier tableau, nous déduisons que la majorité des membres de notre échantillon d'étude sont du sexe masculin, avec un pourcentage de 94% et un pourcentage de 6% du sexe féminin.

La domination du sexe masculin dans l'entreprise SARL VERY NET, s'explique par la nature des tâches qui sont réalisés dans l'entreprise qui se base sur l'effort physique et qui sont effectué dans la plupart du temps par le sexe masculin (la présence masculine dans les matières qualifiées à haut risquer telle que l'administration).



## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

**Tableau n° 02 : la répartition des enquêtes selon l'âge**

Âge	Effectifs	Pourcentage %
20-30	4	8,0
+30-40	16	32,0
+40-50	21	42,0
+50-60	9	18,0
Total	50	100,0

**Source** : enquête du terrain.

Selon les données du tableau, on constate que la majorité des salariés entre 40-50 ans avec un pourcentage de 42%, suivie de la deuxième catégorie d'âge entre 30-40 ans avec un pourcentage 32%, tandis que la catégorie entre 50-60 ans occupe la 3<sup>ème</sup> place avec un taux 18%, ensuite vient la catégorie la moins dominante et au dernier lieu celle entre 20-30 ans avec un pourcentage 8%.

A partir de ces résultats, on constate que cette entreprise favorise le recrutement des personnes jeunes motivées qui possèdent des bonnes capacités de travail, vu la nature d'activité et aussi par rapport à la maturité, la sagesse (des personnes responsables de famille).

**Tableau n°03 : la répartition des enquêtes selon la situation matrimoniale.**

Situation matrimoniale	Effectifs	Pourcentage %
marié	29	58,0
célibataire	21	42,0
Total	50	100,0

**Source** : enquête du terrain.

A partir du tableau ci-dessous, on constate que les mariés représentent la situation familiale la plus élevée avec un pourcentage 58%, les célibataires représentent un pourcentage de 42%, et une absence des personnes divorcés et veuves.

D'après ces résultats, on remarque que la majorité des salariés sont mariés, cela indique la stabilité d'emploi dans l'entreprise, l'encouragement et la motivation des salariés en leur accordant des bonnes conditions et une assurance de la source de leurs financements qui leur permet d'améliorer leurs conditions de vie et de fonder des foyers.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

**Tableau n°04 : la répartition des enquêtes selon le niveau d'instructions.**

Niveau d'instruction	Effectifs	Pourcentage valide
Primaire	4	8,0
Secondaire	20	40,0
Moyen	19	38,0
Universitaire	7	14,0
Total	50	100,0

**Source :** enquête du terrain

D'après les données du tableau ci-dessous, la grande majorité des salariés de notre population d'étude ont un niveau secondaire avec un taux 40%, suivi de 38% pour un niveau moyen, 14% pour le niveau universitaire et 8% pour le niveau primaire.

Nous constatons que notre population d'étude ont niveau secondaire et moyen vu la nature de poste (Agent production, Agent sécurité, technicien, magasinier...) c'est des postes qui nécessitent une qualification moyenne.

**Tableau n°05 : la répartition des enquêtes selon le lieu de résidence.**

Lien de résidence	Effectifs	Pourcentage valide
Wilaya	48	96,0
hors wilaya	2	4,0
Total	50	100,0

**Source :** enquête du terrain

D'après ce tableau, on constate que la grande majorité de nos enquêtés habitent à la wilaya de Bejaia avec un pourcentage 96%, c'est la quasi-totalité parce que le lieu d'activité demande des personnes proches, et les deux personnes avec un taux de 4% habitent hors wilaya parce que le poste occupé lié au service commercial qui nécessite des personnes hors wilaya.

La chose qui nous mène à dire que l'entreprise SARL VERY NET prend le lieu de résidence en considération comme un facteur important lors le recrutement objet qui garante a l'entreprise le fonctionnement de travail dans l règlementation de temps qu'il faut, ce qui explique que SARL VERY NET favorise l'embauche des personnes résidents à la wilaya.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

**Tableau n°06 : la répétition des enquêtes selon l'année de recrutement.**

Année de recrutement	Effectifs	Pourcentage valide
2007-2012	17	34,0
2013-2017	24	48,0
2018 et plus	9	18,0
Total	50	100,0

**Source :** enquête du terrain

D'après les données statistiques de ce tableau, on constate que la plupart des éléments de notre échantillon sont recrutés entre l'année [2012-2017] avec un pourcentage 48%, ensuite 34% pour enquêtés qu'ont été recruté entre [2007-2012], enfin 18% pour les enquêtés recrutés en 2018et plus.

D'après les résultats obtenus, on conclut que l'entreprise SARL VERY NET eu un taux de recrutement élevé durant ces dernières années avec le développement de la société et l'arrive des nouvelles technologies est dû aux exigences de l'entreprise qu'a créé des nouvelles activités qui demande de recrute pour utiliser ses nouvelles technologies.

**Tableau n°07 : la répartition selon statut d'emploi.**

Statut d'emploi	Effectifs	Pourcentage valide
Permanent	49	98,0
Contractuel	1	2,0
Total	50	100,0

**Source :** enquête du terrain.

D'après ce tableau, on constate que la majorité de nos enquêtés ont un statut d'emploi permanent avec un pourcentage 98%, et 2% pour ceux qui ont un statut d'emploi contractuel.

Cela s'explique par la politique de l'entreprise qui vise à assurer une stabilité des effectifs et une implication durable de son personnel qui vont contribuer à la réalisation des différents objectifs visés.

**Tableau n°08 : la répartition des postes selon le poste occupé.**

Le poste occupé	Effectifs	Pourcentage valide
Cadre	5	10,0
agent exécution	32	64,0
agent maitrise	13	26,0
Total	50	100,0

**Source :** enquête du terrain.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

D'après ce tableau, on constate que 64% de nos enquêtés occupent des postes effectués par les agents d'exécutions, tandis que la moitié est répartie entre les agents de maîtrise avec un taux de 26%, et les cadres avec un taux de 10%.

D'après les résultats obtenus, on déduit que la catégorie la plus demandée dans l'entreprise SARL VERY NET c'est celle des agents d'exécutions

Cela explique que l'entreprise SARL VERY NET cherche beaucoup plus des personnes autonomes pour mieux contrôler l'exécution de leurs missions techniques et guides leurs travaux de conception.

### 3. Analyser et interprétation des résultats :

#### ➤ Analyser et interprétation de la première hypothèse :

**Tableau n°09 : corrélation entre la poste occupé et l'adéquation entre la formation et la poste occupé.**

Le poste occupée	Adéquation entre la formation et le poste		Total
	oui	Non	
cadre	4 80,0%	1 20,0%	5 100,0%
agent exécution	31 96,9%	1 3,1%	32 100,0%
agent maitrise	11 84,6%	2 15,4%	13 100,0%
Total	92,0%	8,0%	100,0%

Source : enquête de terrain.

Nous constatons à travers les résultats obtenus dans ce tableau que 92% de nos enquêtes trouvent une adéquation entre leur poste et leur formation au sien de l'entreprise SARLVERYNET, contre un taux de 80% des enquêtes qui infirment l'inverse.

En outre, 96,9% des enquêtes qui trouvent que leurs formations adéquates agents d'exécution, suivi d'un pourcentage 84,6% sent des agents de maîtrise contre Un taux de 80% sont des cadres.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

En revanche 20% qui ne trouvent pas leurs formations adéquates à leurs postes occupés sont des cadres, suivi d'un taux 15,4% agents de maîtrise et 3,1% sont des agents d'exécution.

D'après les résultats obtenus nous constatons que l'adéquation est bien existante dans les catégories des socioprofessionnelle avec des pourcentages élevés, ce qui est expliqué par la majorité des chercheurs d'emploi qui essayent le maximum de travail, dans leurs domaines d'étude dans leurs formations et leurs diplômes et pour la catégorie exécution dans les domaines qui maîtrisent.

**Tableau n°10 : corrélation entre le poste occupé et le niveau d'instruction.**

Niveau d'instruction	Le poste occupé			Total
	cadre	agent exécution	agent maitrise	
primaire	0 0,0%	4 50,0%	4 50,0%	8 100,0%
secondaire	1 4,3%	16 69,6%	6 26,1%	23 100,0%
moyen	0 0,0%	12 100,0%	0 0,0%	12 100,0%
universitaire	4 57,1%	0 0,0%	3 42,9%	7 100,0%
Total	10,0%	64,0%	26,0%	100,0%

**Source :** enquête de terrain.

D'après les données de ce tableau nous remarquons que 64% de nos enquêtes sont des agents, suivi d'un pourcentage 26% sont des agents de maîtrise, contre un taux 10% sont des cadres.

En outre ,100% de nos enquêtes sont des agents d'exécution ont un niveau d'instruction moyen suivi d'un pourcentage 69,6% ont un niveau d'instruction secondaire, et 50% avec un niveau primaire.

49,9% de nos enquêtes qui sont des agents de maîtrise ont un niveau d'instruction universitaire suivi d'un taux 26% qu'a un niveau d'instruction secondaire.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

57,9% de nos enquêtes des cadres ont niveau d’instruction universitaire, suivi un taux 4,3% ont universitaire d’instruction secondaire.

À travers ces résultats obtenus, on peut dire que les postes occupés sont généralement lié au niveau d’instruction sont 80% des cadres soit universitaire suivi par les agents de maîtrise qu’ont un niveau secondaire et universitaires, et dans les agents d’exécution on remarque qu’ils ont un niveau moyen et secondaire et universitaires cela explique par la nature des taches y’a des taches et missions qui nécessitent un niveau d’instruction élèves au contraire de la catégorie exécution qui sauvent les instructions.

**Tableau n°11 : corrélation entre Le niveau et le rôle joué par la promotion pour garder la fidélité et la soumission des enquêtes à toutes les étapes de recrutement.**

La soumission a toute les étapes de recrutement	La promotion est un moyen de fidélisation		Total
	Oui	Non	
Non	4 44,4%	5 55,6%	9 100,0%
Oui	13 31,7%	28 68,3%	41 100,0%
Total	34,0%	66,0%	100,0%

**Source :** enquête de terrain.

D’après les données réparties dans le tableau précédent on constate que 66% De nos enquêtes ont été par soumis à toutes les étapes de recrutement contre un pourcentage de 34% des enquêtes qui infirment l’inverse en outre 31,7% de nos enquêtés qui ou été soumise tout les étapes de recrutement confirment le rôle joué par la promotion pour garder la fidélité contre toux de 44% des enquêtes qui infirment l’inverse.

31,7% de nos enquêtes qui n’ont par été soumise à tout les étapes de recrutement infirment le rôle de joué par la promotion pour garder la fidélité.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

Contre un taux de 44,4% de nos enquêtes qui infirment l'inverse .

D'après les résultats obtenus on conclue que la grande majorité le nos enquêtes n'ont pas soumis à toutes les étapes de recrutement.

À travers cela de duite que ce processus supposé que l'organisation géré et contrôle elle-même le recrutement, lorsque ce n'est pas le cas il importe d'analyse et de déterminer Un débat en interne dans quelle mesure le service RH pourrait être davantage impliqué dans les activités future de recrutement de personnel pour l'organisation. C'est un élément important et une forme d'évolution qui permet d'assurer que les personnes recrute disposent des compétences des connaissances et l'expérience requise pour remplir les fonctions Prévues et d'éviter de nommer de personnes incompetent où de recruter des personnes sur de critère.

**Tableau n°12 : corrélation entre la nature la relation par lequel les enquêtes recrute et la nature de liens.**

La nature du lien	La nature de relation			Total
	relation familiale	relation d'amitié	relation professionnelle	
ami	1 20,0%	1 20,0%	3 60,0%	5 100,0%
personne de la famille	3 42,9%	2 28,6%	2 28,6%	7 100,0%
voisin	0 0,0%	2 100,0%	0 0,0%	2 100,0%
Total	28,6%	35,7%	35,7%	100,0%

**Source :** enquête de terrain.

À travers les données réparties dans le tableau ci-dessus on constate que 35,7% de nos enquêtes qui ont été recruté à travers une relation professionnelle et relation d'amitié, contre un pourcentage de 28,6% qui ont été recruté par une relation familiale.

En outre, 42,9% de nos interrogés possèdent une relation familiale, la nature de leurs liens sont des personnes de la famille et 20% sont des amis par contre 100% de nos enquêtes possèdent des relations d'amitié, la nature de leur lien sont des voisine et 28,6% la nature de leurs liens sont des personnes de la famille contre un pourcentage de 20% sont des amis.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

En suite 60% de nos enquêtes possèdent une relation professionnelle la nature de leurs liens sont des amis suivi d'un pourcentage 28,6% la nature de leurs liens sont des personnes de la famille.

À travers ces résultats obtenus nous déduisons que la majorité de nos enquêtes qui ont été recruté à travers des relations d'amitié et relation professionnelle donc les liens fortes et faible, jouent un rôle fondamental dans le processus de recrutement des entreprises algériennes. .

**Tableau n°13 : corrélation entre la période de chômage vécue par les enquêtes et leurs avis sur l'aide de leur proche.**

L'aide des proches	La période du chômage		Total
	Oui	Non	
oui	17 81,0%	4 19,0%	21 100,0%
non	24 82,8%	5 17,2%	29 100,0%
Total	82,0%	18,0%	100,0%

**Source :** enquête de terrain.

Conformément aux données présentées sur le tableau précédent, nous observe que la majorité de nos enquêtes ont vécu une période de chômage avec un pourcentage de 82% contre un taux de 18% des Interrogés qui infirme l'inverse.

En effet 82,8% des enquêtes ayant vécu une période de chômage mais ils n'ont pas aidé leurs proches, suivi d'un taux 81% qu'ont vécu une période de chômage. Confirment leur aide à leur proche pour qu'ils soient recrutés par cette entreprise.

Par contre 19% des enquêtes qui n'ont pas vécu une période de chômage qui confirment l'aidés à leur proche suivi un taux 17,2% des enquêtes qui n'ont pas vécu une période de chômage également n'ont pas aidé leur proche.

À travers ce tableau on distingue que la majorité des salariés ont vécu des périodes de chômage cela est argumenté par le manque de poste d'emploi, et même le manque



## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

---

d'expérience chez le demandeur d'emploi dans il existe des entreprises qui cherche des candidats expérimentés.

### 3.1 La discussion et synthèse de la première hypothèse :

D'après les résultats obtenus, lors de notre enquête sur le terrain au sein d'entreprises SARLVERYNET sur notre première hypothèse qui est : la politique de recrutement pratique au sein de l'entreprise SARLVERYNET permet d'assurer meilleure adéquation entre le potentiel individuelle et les exigences de poste à pourvoir nous avons obtenu des résultats suivant :

En ce qui concerne l'adéquation entre les formations et les poste occupé par les salariés salaires, le tableau n°09 montre que 92% de nos enquêtes trouvent une adéquation entre leur formation et leurs postes occupés contre 8% des enquêtes qui infirment l'inverse.

Le tableau n°10 montre que 64% de nos enquêtes sont des agents d'exécution ont un niveau moyen et secondaire cela explique généralement les postes occupés lié au niveau d'instruction.

Le tableau n°11 montre que 34% de nos enquêtes soumis à toutes les étapes de recrutement contre un taux 66% des enquêtes qui infirment l'inverse.

Concernant nos enquêtes qui ont été recruté à travers une relation professionnelle, le tableau n°12 montre que 35.7% qui ont été recruté à travers une relation professionnelle et relation d'amitié, contre par un pourcentage 28,6% qui out été recruté par relation familiale 20% des amis.

Le tableau n°13 montre que la majorité de nos enquêtes ont vécu une période de chômage avec un taux 82% contre un taux de 18% des interrogés qui infirme l'inverse, cela est argumenté par le manque des postes d'emploi et même le manque d'expérience.

À travers ces résultats obtenus nous déduisons par que le recrutement pratique au sein de l'entreprise SARLVERYNET permet d'assurer la meilleure adéquation entre le potentiel individuelle et les exigences de poste occupé.

#### ➤ Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse :

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

**Tableau n°14 : corrélation entre le poste occupé et la manière par laquelle les enquêtes ont été recrutés.**

Le poste occupé	Manière de recrutement			Total
	par compétence et qualification	par réseau relationnel	par expérience	
cadre	3 60,0%	1 20,0%	1 20,0%	5 100,0%
agent exécution	21 65,6%	7 21,9%	4 12,5%	32 100,0%
agent maîtrise	4 30,8%	6 46,2%	3 23,1%	13 100,0%
Total	56,0%	28,0%	16,0%	100,0%

**Source :** enquête de terrain.

A base des données réparties dans le tableau ci-dessus nous remarquons que la majorité de nos enquêtes ont été recrutées à base de leurs compétences et qualifications avec un pourcentage de 56% contre 28% qui ont été recrutés par réseau relationnel et 16% qui ont été recrutés à base de leurs expériences.

65% des enquêtes qui ont été recrutées à base de leurs compétences et qualifications dans la catégorie d'agents d'exécution suivies d'un taux de 60% dans la catégorie des cadres, 30,8% dans la catégorie des agents de maîtrise.

42,2% des enquêtes qui ont été recrutées par le réseau relationnel dans la catégorie agents de maîtrise contre un taux de 21,9% occupant le poste agent d'exécution suivi d'un pourcentage de 20% occupant le poste cadre.

23,1% des enquêtes qui ont été recrutées par expérience occupant le poste agents maîtrise suivies d'un taux de 20% dans la catégorie de cadre et 12,5% occupent le poste agent d'exécution.

On déduit d'après les résultats obtenus on peut dire que les charges de recrutement ou les employeurs de l'entreprise prennent en compte l'ensemble des compétences, les aptitudes nécessaires et le savoir-faire des candidats pour occuper le poste.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

**Tableau n°15 : corrélation entre la manière de l, obtention de l'information sur l'offre d'emploi par les enquêtes et l'amour de leur travail.**

Amour de travail	La manière d'obtention de l'information sur l'offre d'emploi				Total
	ANEM	Demande spontanée	je me suis présenté moi-même à l'unité SARL VERY NET	par une connaissance	
oui	19 43,2%	7 15,9%	16 36,4%	2 4,5%	44 100,0%
non	2 33,3%	2 33,3%	2 33,3%	0 0,0%	6 100,0%
total	42,0%	18,0%	36,0%	4,0%	100,0%

**Source :** enquête de terrain.

Dans ce tableau on constate que la majorité de des enquêtes ont obtenu l'information sur l'offre d'emploi a travers le dispositif ANEM avec un pourcentage de 42% suivi d'un taux de 36% qui sont représentés eux même l'entreprise par une demande de spontanée 4% par connaissance .

En outre 43, 2% qui ont obtenu l'information sur l'offre d'emploi confirment l'amour de leur travail contre un taux de 33,3% qui infirment l, inversé.

En suite un taux 36,4% obtenu l, informations sur l'offre d, emploi par leur présence à l, entreprise infirment l, inverse 15,9% qui ont obtenu l, information sur l'offre d'emploi par une demande spontanée infirment l'amour de leur travail et 33'3% qui infirment l'inverse.

A travers ces résultats confirme la domination du dispositif ANEM comme un outil d'information sur l'offre d'emploi proposée par l'entreprise.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

**Tableau n°16 : corrélation entre un niveau d’instruction et les raisons de choix de l’entreprise par enquêtés.**

Niveau d’instruction	Le choix de l’entreprise				Total
	parce que le salaire est motivant	parce que les conditions du travail sont bonnes	parce que vous connaissez quelqu’un à l’intérieur de l’entreprise	parce que l’entreprise est proche de votre lieu d’habitat	
primaire	4 50,0%	2 25,0%	0 0,0%	2 25,0%	8 100,0%
secondaire	3 13,0%	10 43,5%	3 13,0%	7 30,4%	23 100,0%
moyen	3 25,0%	3 25,0%	2 16,7%	4 33,3%	12 100,0%
universitaire	1 14,3%	3 42,9%	1 14,3%	2 28,6%	7 100,0%
Total	22,0%	36,0%	12,0%	30,0%	100,0%

**Source :** enquête de terrain.

D’après les données du tableau ci-dessous nous remarquons que 36% des nos enquêtes ont choisi l’entreprise par rapport à la condition du travail ils sont bonne 30% l’ont choisi l’entreprise par ce que cette dernière est proche de leur lieux d’habitation 22% de nos enquêtes l’ont choisi l’entreprise par rapport au salaire motivant 12% l’ont choisi par ce que qu’ils connaissent qu’elle un a l’intérieur de l’entreprise.

En outre 43,5% de nos enquêtes qui ont choisi l’entreprise par rapport à les conditions du travail sont bonne ont un niveau d’instruction secondaire, contre un taux de 42,9% des enquêtes qui ont choisi l’entreprise à la condition du travail qui son favorable on un niveau universitaire et un pourcentage de 25% d’eux ont un niveau primaire 33,3% des enquêtes qui ont choisi l’entreprise par rapport à la proximité de la distance entre l’entreprise et le lieu d’habitation ont un niveau moyen d’instruction. Contre un taux 30,4% d’eux ont un niveau

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

secondaire 28% d'eux ont un niveau universitaire suivi un taux 25% d'eux ont un niveau primaire.

16,7% de nos enquêtes qui ont choisi l'entreprise par ce qu'ils connaissent quelqu'un à l'intérieure de l'entreprise ont un niveau moyen.

Contre partie un taux 14,3% d'eux ont un niveau universitaire suivi un pourcentage de 13% d'eux un niveau d'instruction secondaire.

50% des enquêtes qui ont choisi l'entreprise par rapport au salaire motivant ou ont un niveau d'instruction primaire suivi un pourcentage de 25% d'eux ont un niveau d'instruction moyen contre un taux de 14% d'eux ont un niveau universitaire, 13% d'eux ont un niveau d'instruction secondaire.

A travers ces résultats obtenus on peut dire que les bonnes conditions du travail influence positivement sur le processus de production de l'entreprise permet une gestion efficace et d'assurer une bonne motivation et permet le développement et une bonne ambiance de l'entreprise.

**Tableau n° 17: La corrélation du niveau d'instruction des enquêtes et l'adéquation entre leur formation.**

Niveau d'instruction	Adéquation entre la formation et le poste		Total
	Oui	Non	
Primaire	8 100,0%	0 0,0%	8 100,0%
secondaire	20 87,0%	3 13,0%	23 100,0%
Moyen	12 100,0%	0 0,0%	12 100,0%
universitaire	6 85,7%	1 14,3%	7 100,0%
Total	92,0%	8,0%	100,0%

Source : enquête de terrain.

### **Chapitre III : analyse et interprétation des résultats**

---

Dans ce tableau, on observe que la majorité des enquêtes confirment l'adéquation entre leur formation et leur poste occupé avec un pourcentage de 92% contre un taux de 8% qui infirment.

En outre, 100% des enquêtes qui confirment l'adéquation entre leur formation poursuivie et leur poste occupé ont un niveau d'instruction primaire, 87% ont un niveau secondaire contre un taux de 100% qui possèdent un niveau moyen et un 85,7% qui ont un niveau universitaire.

14,3% des enquêtes dont leurs formations ne sont pas adéquates à leur poste occupé, ont un niveau universitaire, 13% qui ont un niveau secondaire.

D'après ces résultats, on peut dire que dans l'entreprise SARL VERYNET, il y a une adéquation entre la formation et le poste occupé, c'est-à-dire qu'il y a une adéquation entre le niveau d'instruction et le poste occupé ou bien la formation et le poste occupé.

D'après ces résultats obtenus, nous déduisons que la plupart des salariés occupent des postes adéquats à leurs formations, c'est-à-dire qu'il existe un objectif de développement économique, de stabilité et de gestion des carrières des salariés au sein de l'entreprise (et aussi par l'existence de l'adaptabilité des savoirs, des aptitudes, des personnalités, les salariés s'adaptent à un poste en développant certaines qualités et réciproquement, ils forgent aussi les caractéristiques du poste).

En conclusion de notre enquête, on peut dire que la politique de recrutement adoptée par l'entreprise prend en considération les acquis des candidats pour occuper un poste qui nécessite les compétences et les qualifications acquises à travers l'institution scolaire ou à travers la formation et ce pour avoir un personnel compétent qui maîtrise ses fonctions, assure un bon rendement et un fonctionnement et une stabilité durable qui permet d'atteindre les objectifs organisationnels et économiques de l'entreprise.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

**Tableau n° 18 : la corrélation entre les moyens utilisés pour attirer les candidats et les raisons de choix de l'entreprise.**

Les moyens utilisés pour attirer les candidats	Le choix de l'entreprise				Total
	parce que le salaire est motivant	parce que les conditions du travail sont bonnes	parce que vous connaissez quelqu'un à l'intérieur de l'entreprise	parce que l'entreprise est proche de votre lieu d'habitat	
Salaire	4 30,8%	4 30,8%	2 15,4%	3 23,1%	13 100,0%
la disponibilité de la formation professionnelle	2 33,3%	2 33,3%	2 33,3%	0 0,0%	6 100,0%
les bonnes conditions du travail	5 16,1%	12 38,7%	2 6,5%	12 38,7%	31 100,0%
Total	22,0%	36,0%	12,0%	30,0%	100,0%

**Source :** enquête de terrain

D'après les données de tableau statistiques nous constatons que 36% des interrogés de notre enquête trouvent que la raison de choix de l'entreprise base sur les bonnes conditions de travail.

En deuxième lien en taux de 30% des enquêtes base sur la proximité de l'entreprise de leurs lieu d'habitation, en troisième lien en taux de 22% qui ont choisi cette entreprise par rapport au salaire, cela explique par une forte rémunération par contre 12% de nos enquêtes ils sont des connaissances à l'intérieur de l'entreprise.

## Chapitre III : analyse et interprétation des résultats

---

33,3% de nos enquêtes ont été attirés par la disponibilité de formation professionnelle et 16,1% qui ont été attirés par les bonnes conditions du travail, suivi 30,8% de nos enquêtes qui ont choisi cette entreprise par rapport au salaire.

Dans ce tableau on constate que 38,7% ont choisi ces entreprises par rapport à la bonne condition du travail comme moyen utilisé pour attirer les candidats, cela explique l'amélioration des conditions de travail ne sert pas seulement à entretenir de bons rapports avec les employés, mais aussi à accroître leur concentration, leur créativité et surtout leur productivité. Suivi un taux de 33,3% ont choisi ces entreprises pour la disponibilité de la formation professionnelle cela s'explique le statut professionnel de l'entreprise SARL VEYNET qui joue un rôle primordial dans le développement économique de l'entreprise et 23,1% ont été attirés par le salaire.

D'après les données de ce tableau on remarque que les salariés ont choisi l'entreprise SARL VEYNET par rapport à la bonne condition du travail.

### 3.2 Discussion et synthèse de la deuxième hypothèse :

Suite à notre enquête de terrain au sein de l'entreprise SARL VEYNET sur notre deuxième hypothèse qui est la sélection des candidats pour accéder à un poste dépend des compétences et des qualifications au sein de l'entreprise SARL VEYNET nous avons obtenu les résultats suivants :

À propos de la manière dont nos enquêtes ont été recrutés le tableau n°14 montre que la majorité des enquêtes ont été recrutés de leurs compétences et qualifications avec un pourcentage de 56% et un pourcentage de 65% dans la catégorie agents d'exécution.

À propos de la manière d'obtention de l'information sur l'offre d'emploi le tableau n°15 montre que 42% ont obtenu cette information à travers le dispositif ANEM.

Le tableau n°16 montre que 36% de nos enquêtes ont choisi l'entreprise par rapport à la bonne condition du travail.

Le tableau n°17 montre que 92% de nos enquêtes occupent des postes adéquats à leurs formations 100% possède un niveau primaire et moyen 87% ont un niveau universitaire.

Tableau n°18 montre que 43,5% des enquêtes possèdent un niveau universitaire et 36% de nos enquêtes ont choisi l'entreprise SARL Ver Net par rapport à la bonne condition du travail.



## **Chapitre III : analyse et interprétation des résultats**

---

A travers ces résultats obtenus, on finit par dire cette entreprise prend en considération le critère de compétence et qualification pour sélectionner les candidats aptes pour accéder aux postes, cela montre que notre première hypothèse est confirmée.

# Conclusion

## Conclusion générale

---

### Conclusion générale :

En guise de conclusion, et à travail que nous avons mené, nous pouvons dire que. Les ressources humaines réfèrent à la contribution et à la réalisation on des objectifs des organisations de travail et leur Fonctionnement .la fonction ressources humaines centrées sur le personnel est relativement récente, avec cette mise eu compte réelle du soleil dotant de la révolution industrielle sa position dans l'organisation est fondamental et stratégique car elle trait de l'humain donc d'effectivité et du pouvoir. La fonction des ressources humaines coordonnées le passé et l'avenir veille et ressemble, donne la visibilité, reconstruit le lien social entre tous les acteurs de l'organisation .la politique ressources humaines est cœur de la performance économique des entreprises. La gestion des ressources humaines entend d'être une discipline des sciences sociales consistant à créés et mobiliser des savoirs utiles aux acteurs et nécessaire pour appréhender comprendre négocier, et tenter de résoudre des problèmes liés a la régulation du travail dans les organisations.

Le processus de recrutement est un élément clé de la gestion des ressources humaines, c'est le passage obligatoire pout tout entreprise afin de se doter des compétences dont elle a besoins il suppose, une maîtrise de ses différentes étapes, allant de la définition de post jusqu'à l'accueil et intégration de la nouvelle recrue.

En effet l'entreprise Algérienne utiliser elle le recrutement comme un outil de recherche des compétences est vérifié, le recrutement classique est toujours d'actualité à couse de la demande de plus en plus forte de travailleurs journaliers aux quels et est difficile d'imposer cette politique à couse du degré d'instruction légale dans ce domaine par L'ANGM.

Durant la réalisation de notre recherche du sein de l'entreprise SARL VERY NET ou à remarquer que cette dernière donner beaucoup d'importance à la pratique les étapes des recrutements dans le but d'acquérir et de favoriser un meilleur conditionnement du travail.

## Liste bibliographique

---

### La liste bibliographique :

#### A- Référence des ouvrages :

1. Alain Gavand, Préface de Jean-Marie Peretti, Le recrutement enjeux, outils, meilleures pratiques et nouveaux standards, Ed Eyrolles, Paris 2013.
2. Zahir Yanat et Aline Scouarnec, Perspective sur la GRH au Maghreb Algérie-Maroc-Tunisie, Ed Vuibert, Paris 2005.
3. Nacer DADDI-ADDOUN, Problématique de gestion dans l'entreprise algérienne et possibilité de bénéficier du système de gouvernance, Mars 2005.
4. Aoumeur AKKI ALOUANI, Évolution de l'environnement de l'entreprise Publique Algérienne et son impact sur sa performance, Revue des sciences Économiques et de Gestion, 2006.
5. SEKIOU et l'autre, Gestion des ressources humaines, 2ème édition, les éditions de Boeck Québec, 1993.
6. PERETTI Jean-Marie, Dictionnaire des ressources humaines, 2ème édition, Vuibert, Paris 2001.
7. ROBERT le Duff, Encyclopédie de la Gestion et du Management, édition, DALLAOZ, Paris, 1999.
8. CLAUDE Daniel, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, BERTI Edition, Paris, 2007.
9. MAURICE Angers, Initiation Pratique à la Méthodologie des Sciences Humaines, Ed Casbah, Alger, 1997.
10. AKTOUF Omar, Méthodologie des sciences sociales et approches quantitatives des organisations, une introduction à la démarche classique et une critique, Montréal 1987.
11. BENOÎT Gasser, Florent Noël, Ressources humaines, Éd Vuibert, Paris, 2016
12. CADIN et autre, pratique et éléments de théorie GRH gestion des ressources humaines, 4ème éd, Dunod, Paris, 2012.
13. HENRI Malté De Boislandelle, Dictionnaire de gestion, édition économisa, Paris, 2005.
14. JEAN Pierre Luc, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, éd Afnor, 2008.
15. Laëtitia lathielleux, l'essentiel de la gestion des ressources humaines, 5ème éd, Gualino, Paris, 2011.
16. JEAN Pierre Cîteau, gestion des ressources humaines, 3ème ed, Paris, 2001.
17. BERNARD Turgeon et Marie Miller, superviseur et gestion des ressources humaines, Mc graw-Hill, Ed Montréal, 1992.
18. SAINSAULIEU Renaud, l'identité au travail, Paris, FNPS, 1977.
19. COHEN Annick, toute la fonction ressource humaines, Ed Dunod, Paris, 2006.
20. WEISS Dimitri, Ressources humaines, 2ème édition, 2003.
21. BERNIE Marie-Madeleine, ABOVILLE Arnaud, les tests de recrutement, 3ème édition, 2001.

## Liste bibliographique

---

### **D- les Dictionnaire utilisés :**

1. Frédéric lebaron, La sociologie de A à Z 250 mots pour comprendre, Ed Dunod, Paris.

### **B-Site internet :**

1. [www.appvizer](http://www.appvizer)
2. [www.fmrh.org/étudeseetprojet-agera](http://www.fmrh.org/étudeseetprojet-agera)
3. [www.mobt3ath.com](http://www.mobt3ath.com)

# **Annexes**

# Annexes

---

## Questionnaire

### Informations personnelles

1-Sexe:

Homme  Femme

2-Age: .....ans

3-Situation matrimoniale :

Marié  Divorcé

Veuf  célibataire

4-Niveau d'instruction:

Primaire  Secondaire

Moyen  universitaire

5-Lieu de résidence:

Wilaya  Hors-wilaya

6-Année de recrutement:

7-Statut d'emploi :

Permanent  Incontractuel

8 Quel poste occupez-vous au sein de votre entreprise ?

.....  
.....

9 comment trouvez-vous le climat de travail?

Favorable  Défavorable

Pourquoi?.....

.....

10- avez-vous rencontré des difficultés dans votre milieu de travail ?

Oui  Non

-Si oui, quel type de difficultés? Intégration/ transport/ communication

.....

11- Avez-vous été informé sur les risques liés à votre activité?

Oui  Non

-Si non, pourquoi?.....

## Annexes

---

### 12 Aimez-vous votre travail ?

Oui  Non

-Pourquoi?.....

### Questions sur la procédure du recrutement

#### 1-Avez-vous vécu une période du chômage avant d'être recruté?

Oui  Non

-Si oui, quel est la durée du chômage;

-

Pourquoi?.....  
.....

#### 2 connaissez-vous quelqu'un dans l'entreprise avant d'être recruté?

Oui  Non

-Si oui, quelle est la nature de la relation entre vous et cette personne?

Relation familiale

Relation d'amitié

Relation professionnelle

Autre.....  
.....

#### 3-Quel est la nature votre contrat de travail ?

CCD  CDI

#### 4-Pourquoi avez-vous choisi cette entreprise ?

Parce que le salaire est motivant

Parce que les conditions du travail sont bonnes

Parce que vous connaissez quelqu'un à l'intérieur de l'entreprise

Parce que l'entreprise est proche de votre lieu d'habitat

#### 5-Comment avez-vous obtenu l'information sur l'offre d'emploi ?

ANEM

Demande spontanée

Je me suis présenté moi-même à l'unité SARL-VERY-NET



## Annexes

---

Par une connaissance

Autre

Précisez; cv/ foire universitaire.....

### 6-Comment avez-vous recruté ?

Par compétences et qualification

Par réseau relationnel

Par expérience

### 7-Si vous étiez recruté par réseau relationnel, quelle est la nature du lien entre vous et cette personne ?

Ami

Personne de la famille

Autre

Précisez...ancien collègue

### 8-Y'a-t-il une adéquation entre la formation reçue et le poste occupé ?

Oui  Non

-Si non, pourquoi ?

Par le manque du poste de travail dans le domaine de mon étude.....

### 9-Etes-vous satisfait de votre salaire?

Oui  Non

-Si non, pourquoi?...../.....

### 10-Allez vous aider l'un de vos proches s'il aura l'opportunité d'intégrer l'entreprise ?

Oui  Non

-Si oui, de quelle manière allez vous l'aider ? Pas de réponse

Vous allez l'aider dans le test de recrutement

Vous allez le recommander auprès de la personne chargée du recrutement

### 11-Quelle sont les moyens utilisés par l'entreprise SARL-VERY-NET pour attirer le candidat?

Salaire

## Annexes

---

La disponibilité de la formation professionnelle

Les bonnes conditions du travail

Autre

Précisez.....  
.....  
.....

**12-Avez-vous été soumis à toutes les étapes de recrutement ?**

Oui  Non

**Si** **non,**  
**pourquoi?**.....

**13- Comment avez-vous intégré l'environnement de votre travail ?**

A l'aide d'un encadreur

A l'aide d'un collègue de travail

A partir de formation

**14-Avez-vous bénéficié d'une promotion ?**

Oui  Non

**15- Pourquoi on recrute ?**

Le service exprime un besoin

Extension

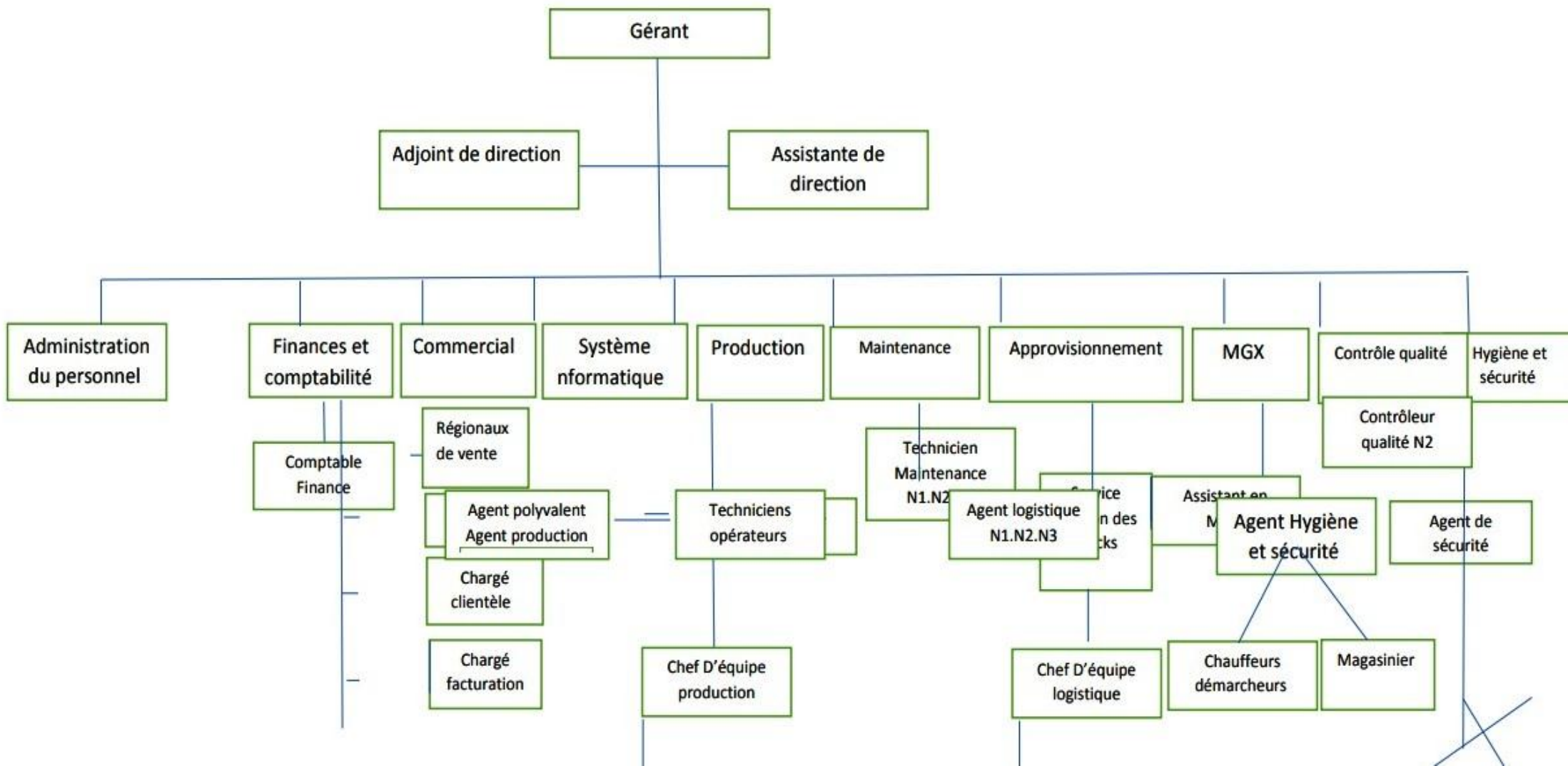
Remplacement d'un malade

Départ une retraite

**16- avez-vous rajouté des améliorations et ou des suggestions à votre entreprise ?**

Oui  Non

### Organigramme de la Sarl VERY NET



**Résumé :**

Notre étude est focalisée essentiellement sur le processus de recrutement au sein de l'entreprise SARL VERY NET, et comment les nouveaux recrues a intégrer au sein de cette entreprise, et découvrir les procédures suivies par cette entreprise et les critères essentiels dans la sélection des candidats pour accéder à un poste.

**Les mots-clés :** processus de recrutement, recrutement, entreprise, entreprise privée,

**Summary :**

Our study is mainly focused on the recruitment process within the company SARL VERY NET, and how new recruits to integrate within this company, and discover the procedures followed by this company and the essential criteria in the selection of candidates. to get a job.

**Keywords:** recruitment process, recruitment, company, private company,