

Université Abderrahmane Mira de BEJAIA

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences social

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme

Master

En Sociologie du travail

Et ressources humaines

Thème

*L'impact des réseaux sociaux sur le processus de
recrutement*

Cas pratique : CEVITAL

Présenté par :

M^{elle} Lalaoui Ghania

Encadré par :

M^r Mati Ali

Année universitaire : 2012-2013

Remerciements

Dieu merci pour m' avoir donné la santé, la volonté et le courage sans lesquels ce Travail n' aurait pas été réalisé.

Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à mon encadreur Monsieur **Mati Ali** pour m' avoir suivi dans mon travail avec une extrême bienveillance, ses remarques, ses conseils, tout particulièrement pour tous ses efforts, Le savoir qu' il m' a transmis, sa disponibilité permanente.

Mes vifs remerciements à Mr **Houcini Amar**, de m' avoir proposé ce thème. Et à tous mes enseignants de cette année et les années précédentes.

Mes remerciements s' adressent également aux personnes qui m' ont aidé au CEVITAL surtout M^R **Mokhenache**, M^{me} **Kenane**, et surtout à M^{me} **KHoulalene** que j' estime beaucoup pour son soutien et sa sympathie. Et à tous les travailleurs de CEVITAL, et en particulièrement au service du recrutement.

Enfin, j' exprime ma profonde et sincère gratitude envers tous ceux et celles qui m' ont encouragé et soutenu de près ou de loin durant la réalisation de ce travail.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

À la mémoire de ma grand-mère et qu'elle repose en paix.

À mes chers parents qui m'ont beaucoup soutenu, et aider pendant mes études.

Mes chères sœurs et mes frères, sans oublier mes nièces et mes neveux.

À ma famille sans exception.

À toute la section et surtout mes amis adorables :

*SONIA,KAHINA,AMINA ,SOFIANE,BRAHIME,AMINE,MOUHAMED-
WISSEME, RAMZY,HAKIM,TARIK,BOMBINO.*

Liste des abréviations

Abréviation	Expression entière
GRH	Gestion des ressources humaines
DRH	Direction des ressources humaines
ANEM	Agence nationale d'emploi
CDD	Contrat durée déterminé
CDI	Contrat durée indéterminé
TAT	Thematic apperception test

-La liste des tableaux :

Numéro	Titre de tableau	Page
01	La répartition de l'échantillon selon l'âge	65
02	La répartition des éléments de l'échantillon selon le sexe	66
03	La répartition des éléments selon la situation familiale	66
04	La répartition des éléments de l'échantillon selon le lieu de résidence	67
05	La répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction	68
06	La répartition de la population d'étude selon la date de recrutement	68
07	La répartition de la population de l'échantillon selon le poste occupé	69
08	La manière d'obtention de l'information sur le recrutement	70
09	Les raisons du choix de l'entreprise	71
10	Le rapport entre l'existence des liens à l'intérieur de CEVITAL et la façon d'obtention de l'information sur l'offre de recrutement	72
11	La relation entre les raisons du choix de l'entreprise et la manière de recrutement	73
12	La manière de l'obtention de l'emploi à CEVITAL	74
13	L'existence des liens à l'intérieur de l'entreprise CEVITAL avant le recrutement	75
14	La facilité d'obtention de l'emploi à CEVITAL	76
15	La corrélation entre l'existence des proches et la manière d'obtention de l'emploi	77
16	Le rapport entre la manière d'obtention de l'emploi et la facilité d'accès à l'emploi	78
17	La relation entre la manière de recrutement et la date de recrutement	79
18	Le rapport entre l'âge et la manière de recrutement	81
19	Le rapport entre le niveau d'instruction et la manière d'obtention de l'emploi	82
20	La connaissance des gens qui ont été recruté selon des liens à CEVITAL	83

21	Le rapport entre la manière d'obtention de l'emploi et les liens utilisés	84
22	La relation entre l'âge et la nature des liens existants	86
23	La relation entre le niveau d'instruction et la nature des liens utilisés	87
24	Les liens les plus dominants entre les personnes à l'intérieur de l'organisme	88
25	L'Avis des enquêtés à propos des critères de recrutement à CEVITAL	89
26	La relation entre la manière de recrutement et l'avis des enquêtés à propos des critères de recrutement à CEVITAL	90
27	L'Avis des enquêtés à propos des gens qui font recours à leurs relations (parents- amis...) pour trouver un emploi	91
28	L'avis des enquêtés sur le rôle joué par les réseaux sociaux sur le marché du travail	92

SOMMAIRE

INTRODUCTION

Partie théorique

CHAPITRE I : LE CADRE METHODOLOGIQUE

1-: Les raisons du choix du thème	5
2- : Les objectifs de la recherche	5
3- : La problématique	6
4- : Les hypothèses	8
5- : Définition des concepts	9
6- : La méthode et la technique utilisée dans l'étude	12
7- : Présentation du questionnaire	13
8- : La population d'enquête	14
9 : Les difficultés rencontrées durant notre enquête.....	15

CHAPITRE II : LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

1- : La préparation du recrutement.....	17
2- : La détermination du profil du candidat.....	19
3-: La recherche des candidatures	20
4- : La sélection du candidat.....	23
5- : L'intégration du candidat retenu.....	28
6- : Les objectifs du recrutement.....	29

CHAPITRE III : LES RESEAUX SOCIAUX

1- : La théorie des réseaux sociaux.....	31
2- : Le capital social.....	42
3- : La typologie des réseaux sociaux.....	43
4- : Principes de construction du réseau.....	43

5- : Dimension d'un réseau.....	44
6- : L'enjeu des réseaux sociaux dans le marché du travail.....	45

Partie pratique

CHAPITRE IV : LA PRESENTATION DU TERRAIN

1- : Présentation et implantation du complexe CEVITAL.....	49
2- : Les activités de CEVITAL.....	50
3- : L'organisation général de CEVITAL.....	53
4- : Missions et objectifs de CEVITAL.....	56
5- : Processus de recrutement à CEVITAL.....	57
6- : Condition de recrutement interne à CEVITAL.....	62

CHAPITRE V : L'ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

1- : Les caractéristiques de la population d'enquête.....	64
2- : L'analyse des données concernant la première hypothèse.....	69
3- : L'analyse des données concernant la deuxième hypothèse.....	80
4- : Les avis des enquêtés à propos de recrutement.....	89
5- : Les résultats de la recherche.....	93

Conclusion

La liste bibliographique

Annexe

Introduction

Introduction:

Les ressources humaines tendent à devenir la principale richesse des entreprises notamment dans le domaine des services en pleine expansion, dans cette perspective la politique de choix des hommes et des femmes constitue un axe privilégié pour les entreprises du secteur privé et public.¹

Le recrutement est un passage obligé dans la relation entre l'individu et l'entreprise, processus concret par lequel se jouent les grands déséquilibres et équilibres entre l'offre et la demande d'emploi, il est porteur d'enjeux très lourds.²

La fonction personnelle de l'entreprise envisage dans une étape sous l'angle de la personne, acteur dans l'entreprise sa rationalité, son pouvoir, sa motivation, puis sous celui du groupe, la communication dans l'entreprise, circulation de l'information.³

Désormais, nous pouvons avancer que la recherche d'un emploi d'autant plus s'il s'agit d'un premier poste n'est pas toujours un exercice aisé cette activité mobilise une énergie importante, ainsi que la mobilisation des relations personnelles, familiales, ou amicales (liens faibles ou des liens forts) sont aussi très importants pour l'obtention de poste de travail autrement dit la nécessité d'intervenir son capital social.⁴

À ce titre, nous pouvons analyser clairement la conduite d'un acte de recrutement qui le repose seulement sur les critères objectifs, où il se réfère à des considérations d'ordres subjectifs (relations de parentés, d'amitié...), pour cela l'étude de ce thème été réalisé à l'entreprise privée <<CEVITAL>>.

Afin d'étudier l'impact de recrutement et les réseaux sociaux, nous avons réparti ce travail en cinq chapitre présenter.

Dans le premier chapitre ,nous allons clarifier le cadre méthodologique de la recherche à savoir les raisons du choix du thème et ses objectifs, la problématique de recherche ,les hypothèses de travail, la définition des concepts clés, la méthode et la technique utilisées ,la présentation du questionnaire et la population d'étude.

Le deuxième chapitre comporte le recrutement et son fondement.

Dans le troisième chapitre : nous allons décrire la théorie de la sociologie économique et son historique, l'analyse des réseaux sociaux, typologie des réseaux, et leurs dimensions, même son enjeu dans le marché du travail.

¹ Plane Jean- Michel, La gestion des ressources humaines, Ed Economica, Paris., 1999, p07.

² Cadin Loic, GUERIN Francis, Gestion des ressources humaines, Ed Dunod, Paris, 1997, p174.

³ Boyer André, L'essentiel de la gestion. 2^{ème} édition, Ed d'organisation, Paris, 2002, p161.

⁴ Aktouf Omar, Les sciences de la gestion et les ressources humaines, Ed Office des publications universitaires Alger, 1986, p20.

Le quatrième chapitre : on va montrer l'historique de l'organisme et ses activités, ses missions, ainsi que la procédure du recrutement.

Le cinquième chapitre nous avons évoqué l'analyse des données empiriques pour démontrer le déroulement du processus de recrutement au sein de l'entreprise privée CEVITAL en résumant les points de vue des enquêtés sur le processus de recrutement et bien sûr par rapport aux hypothèses, finalement on termine avec une conclusion et une liste bibliographique et les annexes.

partie theorique

Chapitre I:

Cadre methodologique

1-Les raisons et choix du thème :

Parmi l'ensemble des thèmes de recherche existant et qui nécessite une étude approfondie, nous avons choisi ce thème pour des raisons personnelles (subjectives) et d'autres objectives.

a .les raisons subjectives :

Les raisons subjectives qui nous ont menés à choisir ce thème peuvent se résumer aux points suivants :

- Déterminer la place réservée aux relations personnelles et aux réseaux sociaux dans le marché du travail.
- Essayer de découvrir si les réseaux sociaux sont réellement des intermédiaires efficaces dans la recherche d'emploi.
- Pouvoir comprendre les différentes démarches latentes des acteurs, à la recherche d'emploi, mais surtout pendant leurs procédures de recrutement.

B .Les raisons objectives :

- La volonté d'approfondir nos connaissances dans une discipline nouvelle qui est <<la sociologie économique >> et plus particulièrement l'analyse des réseaux sociaux.
- Adopter un thème, de <<GRH>> avec une vision sociologique analytique, c'est de chercher les faits cachés.
- L'obtention profonde d'un phénomène social récurrent au sein de notre société qui consiste au recours systématique à ce qu'on appelle <<les connaissances >> pour la recherche d'emploi.

2- Les objectifs de la recherche :

Chaque recherche scientifique a des objectifs liés à la problématique de la recherche, notre objectif principal est, de monter le processus de recrutement notamment l'importance du capital social et son rôle dans la diffusion de l'information, et son intervention dans la recherche d'emploi.

3- problématique :

Bien qu'elle ne soit pas nouvelle dans l'univers de la recherche scientifique, la question de la recherche d'emploi a en effet été l'objet de plusieurs études, voire même des spécialités scientifiques, qui sont entièrement consacrées, à l'instar de la sociologie du travail, et l'économie du travail.

Mais il faut noter que les résultats de ses études et les orientations de ses disciplines n'ont pu expliquer qu'une seule dimension du phénomène, car souvent il est abordé sous un angle théorique propre à la discipline scientifique qui étudie, ce qui rend ces conclusions, et au-delà de leur utilité scientifique, limités dans leurs portées.¹

Toute fois et à la lumière de l'essor de la sociologie économique, qui a su évoluer vers l'interdisciplinarité dans l'étude des phénomènes socio-économiques, ajouter à cela l'apport de la théorie des réseaux, qui s'appuie sur les interactions sociales, un saut qualitatif a pu être réalisé dans la compréhension et l'explication du phénomène de la recherche d'emploi quoi qu'elle (la théorie des réseaux sociaux) reste difficile à rendre opérationnel.²

Depuis longtemps déjà, le rôle des réseaux sociaux dans le recrutement est étudié : une enquête a été réalisée en 1973 aux ÉTATS UNIS dans la ville de NEWTON a mis en évidence que 56% de personnes interrogées avaient obtenu leur emploi par contact personnel (contre 19 % par candidatures spontanées et 19% par des moyens formels tels que les petites annonces ,associations et agences ,services officiels de placement) Parmi ces contacts personnels ayant permis de trouver un emploi ,31% étaient des liens familiaux ou amicaux (liens dits <<forts>>) et 69% des liens professionnels ,de voisinage d'association ,d'école ,(liens dits <<faibles >>) .Enfin des meilleurs emplois (ceux qui réussissent le mieux et dont ils paraissent le plus satisfaits) .³

Néanmoins, et compte tenu de l'absence de travaux scientifiques en ALGERIE, traitant la recherche d'emploi par le biais de la théorie des réseaux, nous sommes dans l'obligation d'adopter l'approche théorique du sociologue américain **MARK**

¹ Steiner Philippe, La sociologie d'économie, Ed la découverte, Collection repère, Paris, 1999, p52.

² Ibid. p60.

³ CADIN Loic, GUERIN Francis, PIGEYRE Frédérique, Gestion des ressources humaines, Pratique et élément de théorie, Ed DUNOD, Paris, 1997, p199.

GRANOVETTER qui est le premier a dégagé une théorie dans ce sens (**LIEN FAIBLE ET LIEN FORT**) à travers son livre <<GIVING A JOB >>(1974) UP CHICAGO.¹

Dans cette optique il y a lieu de signaler que la structuration de la société ALGERIENNE est fondée sur un noyau central qui est la famille et non pas l'individu tout seul dans ce sens ou les rapports sociaux sont beaucoup plus déterminés ,en se référant à l'identité familiale qu'individuelle ce qui nous donne à penser que le système social apparait comme une juxtaposition de famille au moins éloigné.²

Après ce constat nous sommes en droit de dire que la recherche d'emploi est une entreprise individuelle certes, mais situé au sein des institutions sociales avec lesquelles elle engage des interactions permanentes.

L'objectif de notre travail consiste à analyser les enjeux stratégiques de recrutement et les voix informelles jouées par les responsables hiérarchiques et aussi d'établir un diagnostic pour l'activité de ce dernier (le recrutement) au sein de l'entreprise industrielle qui est <<CEVITAL>>.

Aussi voir le rôle jouer par le capital social et l'influence des liens forts et faibles dans le processus de recrutement.

L'importance que joue l'activité de recrutement dans la détermination due soit de l'entreprise nous a conduits à poser la problématique suivante :

Comment se fait le recrutement dans l'entreprise Algérienne privée CEVITAL ?

Sous cette question centrale d'autres questions secondaires peuvent découler afin de toucher à tous les points relatifs à notre étude.

1- est-ce que les réseaux sociaux constituent un moyen important d'accès à l'emploi ?

2- Quel est le rôle du capital social et qu'elle est l'influence des liens forts et faibles dans le processus de recrutement ?

¹ DEGENNE Alain, FORCE Michel, Les réseaux sociaux, Ed RMAND COLIN, Paris, 2004, p124.

² LAHOUARI Addi, Les mutations de la société Algérienne ; famille et lien social dans l'Algérie contemporaine, Ed La découverte, Paris, 1999, p08.

4-Les hypothèses:

A – la première hypothèse :

- Plus une personne possède du capital social plus il a de la chance d'avoir des informations sur les postes vacants.

B- la deuxième hypothèse :

- Le recrutement par voix des réseaux sociaux (liens faibles et liens forts) peut avoir des influences décisives sur la qualité de recrutement au sein de <<CEVITAL>>.

*La discussion des hypothèses :

Donc, ces hypothèses supposent que le recrutement au sein des entreprises industrielles privées (cas pratique CEVITAL), s'effectue par l'utilisation des liens personnels que ce soit des liens faibles (voisinage, anciens collègues....) ou bien des liens forts (parenté, amitié...).

On comprend par ça, que le recrutement s'effectue par des interventions d'un intermédiaire qui est basé soit sur des liens familiaux dans ce cas on peut révéler deux formes de népotisme.

- La caution représentée par la présence d'un membre de la famille dans l'entreprise qui recrute.
- L'intervention d'un membre de la famille ou un ancien collègue d'une personne connue dans l'entreprise et qui a une influence sur l'embauche.

À côté des liens forts (familiaux, amitié), on peut trouver les relations d'amitié entre les personnes (ex. : deux personnes qui ont fait des études ensemble).

Comme on a déjà cité, d'autres personnes utilisent les liens faibles dans la recherche d'emploi, ces derniers étaient l'objet d'étude de MARK GRANOVETTER en 1974, et qui a découvert la force des liens faibles.

Enfin, selon ces hypothèses le capital social joue un rôle très indispensable dans le recrutement, donc à côté de capital humain le capital social ne doit pas être sous- estimé.

5-La définition des concepts clés :

Pour mieux comprendre le fonctionnement des réseaux sociaux sur le marché de travail et pour cerner l'objet de notre recherche, on doit d'abord donner de définition claire pour chacun des concepts clés utilisés dans notre présente étude à savoir : Recrutement, réseaux sociaux, lien fort, lien faible, capital humain, marché de travail, marché informel.

1-Le processus du recrutement :

Le processus de recrutement est un élément clé de gestion des RH, puisqu'il consiste l'un des principaux leviers de régulation de la main d'œuvre alimentant ainsi l'entreprise des compétences nouvelles dont elle a besoin ,ce processus est constitué d'une succession du tamis dont les mailles de plus en plus fines, doivent vous permettre de faire émerger le candidat le plus approprié aux besoins de l'entreprise ¹.

Est la pratique de la gestion des ressources humaines la plus visible à l'extérieur de l'organisation puisque non seulement les candidats, mais aussi un grand public peuvent en avoir des manifestations tangibles².

Il consiste à remplir les besoins de l'organisation en hommes .à partir d'un segment de main d'œuvre identifiée, sont prélevés parmi ceux qui le souhaitent, les individus les plus utiles .il convient préalablement de se souvenir qu'il s'agit d'un domaine où les contraintes juridiques sont nombreuses, étroites et sévèrement sanctionnées³.

¹ FALCO D'Hélène, Maitriser ses recrutements, comment réaliser un recrutement avec professionnalisme, 2^{ème} édition, Ed DUNOD, 2002, p02.

² CADIN Loic, et autre Op.cit, p214.

³ LE Duff Robert, Encyclopédie de la gestion et de management, Ed DALLOZ, Paris, 1999, p1038.

***DEFINITION OPERATIONELLE :**

-le processus du recrutement : est un enchainement des phases de ce phénomène qu'on doit appliquer durant la période de recrutement répondant à un certain schéma et aboutissant à des résultats bien déterminés .

2-Réseaux sociaux :

Le concept de réseaux sociaux fait l'objet de multiples définitions, vu qu'il n'a été intégré dans le langage sociologique que récemment .néanmoins, on peut considérer les réseaux sociaux comme étant un :<<systeme de liaisons entre des personnes formant un ensemble ; cet ensemble¹>>. Ou comme <<ensemble de relation entre un ensemble d'acteurs .ces relations peuvent être de nature forte varier (pouvoir, échange de cadeaux, amitié, etc.), L'ensemble en question étant organisé (une entreprise par exemple) ou un (un réseau d'ami)²>>.

Ou d'une façon la plus précise <<les réseaux sociaux sont faits de lien ,généralement positif ,fort ou faible ,telle qu'il y a une connexion directe ou indirecte de chacun des participants à chacun des autres permettant la mise en commun des ressources dans le milieu interne .il arrive que la connexion serve aussi a la mise en ordre des ressources par rapport a l'environnement externe ce qui est caractéristique dans les appareils³>>.

Ou donc comprendre à travers ces différentes définitions que l'ensemble des institutions et des individus composant le système social sont intimement connecte entre eux à travers plusieurs formes de relation et d'échanges ,et c'est relations mêmes qui caractérisent les réseaux sociaux .de plus ,on peut ajouter que les <<les réseaux sociaux forment tout un monde de lien enchevêtré toujours en mouvances, mais d'où émergent aussi des configurations qui ,en se stabilisant ,nous soutiennent et nous contraignent à la fois⁴>>.

¹ Akoun André, Ansart Pierre, Dictionnaire de sociologie, Ed LE ROBERT /seuil, Paris, 1999, p452.

² Boudin Raymond, Dictionnaire de sociologie, Ed Larousse, 2003, p215.

³ Lemieux Vince, A qui servent les réseaux sociaux ? Ed d'IQRC, 2000, p18.

⁴ SAINT-Charles Johanne, Introduction aux réseaux sociaux [[http://www.google.fr/réseaux sociaux, html](http://www.google.fr/réseaux_sociaux.html)].

(12 Mars 2013)(15h :10).

<< l'ensemble des liens relationnels dont chacun hérite ou qu'il se forge au hasard de sa vie personnelle ou professionnelle .dont cet héritage la position sociale des parents ,leurs stabilités ou leurs mobilités qui est varié ,étendu ,influent ,et quatre critères peuvent être introduits pour préciser la définition des réseaux sociaux : l'artificialité ,le degré de la formalisation de la relation ,le degré de dépendance ,et en fin la procédure de création du réseau social ¹>> .

***DEFINITION OPERATIONELLE :**

- **Les réseaux sociaux:** sur le plan professionnel se sont des relations, contacts, connaissances, qu'on doit disposer à fin de nous procurer des informations sur des emplois disponibles ou de recommandation est ainsi un atout plus important pour acquérir un post de travail souhaité.

3-Liens forts :

Nous devons signaler que la division <<**liens faibles ,liens forts** >> a été opérée par le sociologue américain GRANOVETTER dans le cadre de son étude sur la recherche de l'emploi en 1974 ,elle reste ouverte à toute discussion elle est sujette à des modifications ,selon le contexte culturel ,sociologique ,économique dans lequel ils seront étudiés ,ainsi les liens forts ,<<*sont des contacts fréquents ,et familiers avec des individus partageant les caractéristiques similaires .ce habituellement des membres de la famille et des amis proches ,qui pour la plupart se connaissent entre eux²*>>.

Et peuvent aussi inclure ;<<*vu la nature des relations sociales en Algérie, la famille élargie qui est un ensemble de famille nucléaire, plus au moins lié et partageant ou pas la même résidence, car le contact est quasi quotidien³*>>.

¹ Marcon Christian, Moinet Nicolas, Développer et activer vos réseaux relationnels, Ed DUNOD, Paris, 2007, p 17.

² Maheu Hélène, La langue et le positionnement des immigrants sur le marché de travail ; les dix premières années d'établissement au Québec, Université de Montréal, Août, 2004, p11.

³ Lahouari Addi, op.cit, p51.

4-Liens faibles :

Pour ceux-ci, ils considèrent comme étant <<...*Des contacts peu fréquents avec des individus qui ont des caractéristiques différentes de celui de chercheur d'emploi .ils réfèrent aux contacts avec les collègues de travail et de connaissances*¹>>.

Tout contact que l'on a avec une personne faisant partie de son réseau représente un lien faible, un lien faible peut être une personne que l'on rencontre lors d'un séminaire, d'un repas d'affaires ou d'autres et avec qui on teste en relation grâce à des échanges discontinus ,et pour cause ,il ne vous est pas nécessaire de garantir des échanges étroits avec cette personne, cette relation peut être jeune et la réciprocité des échanges n'est pas obligatoire ,si toute fois chacun contact d'autre au moins une fois par semaine.²

5-Capital humain :

Le capital humain est un ensemble des caractéristiques strictement individuelles telles que le niveau d'instruction, ou la qualification.³

6-Le marché du travail :

Procédé d'affectation des travailleurs (offreurs de travail) à des emplois ouverts des firmes qui proposent un poste de travail et une rémunération.⁴

7-Le marché informel :

Il est basé sur les relations personnelles qui sont constituées l'un des canaux de recrutement le moins coûteux et le plus sécuritaire pour l'organisation, et pour l'individu⁵.

6-La méthode et technique utilisée :

6.1- La méthode :

On peut définir la méthode comme un ensemble de règles indépendantes de toute recherche et des contenus particuliers visant surtout des processus et formes de raisonnement de perception rendant accessible la réalité à saisir ¹.

¹ Maheu Hélène, Op.cit.p12.

² Recrutement, Liens forts et liens faibles. WWW.google.fr.

³ Degenne Alain et Forse Michel, Op.cit, p126.

⁴ Bezbakh Pierre et autre, Dictionnaire de l'économie, Ed Larousse, Paris, 2000, p371.

⁵ Cadin Loic, et autres, Op.cit, p192.

La méthode utilisée dans notre recherche est déterminée par la nature du thème et des objectifs de la recherche, donc en nombre large de la population d'étude, on a opté pour la méthode quantitative afin d'avoir le maximum d'informations sur notre thème.

La méthode quantitative se définit comme :

Ensemble de procédures pour mesurer des phénomènes².

6.2- La technique utilisée :

On a fait recours dans cette étude à la technique de questionnaire, le choix de cette technique n'est pas dû au hasard, mais c'est la nécessité d'interroger un grand nombre des personnes et dans le but de réaliser un degré de représentativité, donc de pouvoir généraliser les résultats sur l'ensemble de la population mère.

Et la technique de questionnaire peut se définir comme suit :

elle consiste à poser un ensemble de répondants ,le plus souvent représentatifs d'une population une série de questions relatives à leurs situations sociales ,professionnelles ou familiales ,à leurs opinions ,à leurs attitudes ,à l'égard d'opinion ou d'enjeux humains et sociaux ,à leurs attentes ,à leurs niveaux de connaissances ou de conscience d'un événement ou d'un problème ,ou encore surtout autres points qui intéressent les chercheuses³.

7-Présentation du questionnaire :

Notre questionnaire est divisé aux axes suivants :

AXE 01 : Il concerne les données personnelles telles que l'âge, le sexe, le niveau d'instruction... Etc.

AXE 02 : Porte sur le recrutement qui comporte les éléments suivants :

Des données avant le recrutement : tel que la façon d'obtention de l'information sur le recrutement, les liens possédés à l'entreprise avant d'être recruté.

¹ Grawitz Madeline, Méthodes des sciences sociales, Ed DALLOZ, Paris, 2001, p391.

² Angers Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Ed CASBAH, Alger, 1997. p60.

³ Quivy Raymond, CAMPENHOUT Luc Van, Manuel de recherche en science sociale, 2^{ème} édition, Ed DUNOD, Paris, 1995, p190.

Des données pendant le recrutement : tel que la façon d'obtention d'emploietc.

AXE 03 : Porte les points de vue et les avis des enquêtes concernant les critères de recrutement.

8-La population d'étude et le choix de l'échantillon :

a- la population d'étude :

Vu au nombre large de la population d'étude, on a pris l'échantillon de 120, soit les cadres, les agents de maîtrise ou bien les exécutants c'est – à-dire qu'on a touché toutes les catégories socioprofessionnelles par raison que tout le monde peut utiliser ses relations pour obtenir un post. Mais on a pu récupérer que 102, vu à la sensibilité de notre thème qui concerne l'impact des réseaux sociaux sur le processus de recrutement c'est pour ça que n'a pas pu récupérer le nombre.

b- Le choix de l'échantillon :

Est effectuer au hasard c'est -à- dire qu'on a recours au type aléatoire simple qui est :

Prélèvement d'un échantillon par tirage au hasard parmi les éléments de la population de recherche.¹

c- Le lieu et la période d'exécution de l'enquête :

1- Le lieu :

Afin de réaliser notre étude empirique, on a effectué notre travail dans l'organisme CEVITAL, pour découvrir est-ce que les entreprises privées Algériennes suivent les mêmes critères du recrutement tel que les entreprises publiques, et surtout voir à quel point les liens influencent sur le processus de recrutement.

2- La période d'exécution de l'enquête :

On a tout d'abord opté pour le pré- enquête qui constitue la première étape de la recherche, après avoir bien reçu l'autorisation de la part du directeur ressource humaine de CEVITAL.

¹ Echaude Maison et Claude Daniel, Les grands textes de l'économie et de la sociologie, Ed NATHAN, France, 2003, p56.

La période de prés-enquête nous a aidés à découvrir notre terrain, et pendant cette période, on a effectué quelques entretiens avec un groupe de travailleurs afin de préciser notre problématique et surtout formuler les hypothèses et préparer notre questionnaire.

Notre enquête a commencé du 07 Mars jusqu'à 5 mai.

3- Le codage et le dépouillement :

Le codage des questions fermées se fait en fonction des modalités de réponses déjà élaborées, pour le codage des questions ouvertes, il a été établi après avoir lu chaque réponse puis on a regroupé les réponses ayant un sens commun dans des modalités, pour le dépouillement des réponses, on a utilisé un tri à plat d'une manière manuelle, d'où on trouve les modalités de réponses classées horizontalement et verticalement.

Le tri à plat a été effectué afin d'élaborer des tableaux simples et complexes qui répondent aux hypothèses préalablement établies et à la question de départ.

9-Les difficultés rencontrées durant notre enquête :

Au cours de la réalisation de notre recherche nous nous sommes confrontés plusieurs obstacles, on peut citer :

- Manque de documentation sur le sujet abordé soit au niveau de la bibliothèque ou bien de l'entreprise.
- La sensibilité du thème (l'impact des réseaux sociaux sur le processus de recrutement) à provoquer une hésitation de la part de personnel de l'entreprise.
- La difficulté dans l'obtention de l'autorisation d'accès pour effectuer le stage.
- L'insuffisance du temps pour mieux approfondir dans le sujet.

Chapitre II:

PROCESSUS DE RECRUTEMENT

1-La préparation de recrutement :

1-1 l'expression de la demande :

La demande de recrutement émane, en règle générale, du responsable Hiérarchique directement concerné.

L'origine de la demande peut être un départ, une mutation ou encore un besoin supplémentaire .et elle fait l'objet d'un examen hiérarchique, l'échelon de recruter la transmet au service des ressources humaines.

Le pouvoir de recruter peut être plus ou moins décentralisé, il se situe à un niveau différent pour un remplacement (effectif global inchangé) ou un poste supplémentaire, un contrat à durée déterminé ou un contrat à durée indéterminé, un temps plein ou un temps partiel.¹

1-1-1 l'identification du besoin :

L'identification du besoin constitue un préalable au lancement de la procédure de recrutement .le besoin de recruter se manifeste dès lors qu'un poste pas pourvu .ce besoin peut être ponctuel (lié au départ d'un (e) salarié (e) en congé maladie ou maternité, par exemple ou définitif (remplacement d'un salarié démissionnaire, création de postes).

En tant que démarche, le recrutement s'appuie sur une étude des besoins en volume et en type de compétences ,relativement à une orientation stratégique .en principe ,l'étude des besoins impliqués la coopération de l'ensemble des acteurs concernés ,dans une logique de réalisation d'un objectif collectif .en pratique ,cette coopération technique s'apparenterait plutôt a une négociation entre deux parties : d'une part ,des unités opérationnelles – cellules ,services ,directions – cherchant à faire valoir leurs contraintes ,leurs besoins ,ou encore leurs souhaits d'évolution et , d'autre part ,une direction stratégique – par exemple ,les membres du comité de direction – arbitrant entre différentes solutions possibles .²

¹ Peretti Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, 9^{ème} édition, Ed Vuibert, Paris, 2002, p 197.

² Campoy Eric, Maclouf Etienne, Mazouli Karim, Gestion des ressources humaines, Ed collection synthex, Paris, 2002, p 61.

1-1-2 la mission du poste :

La définition de la finalité du poste ne doit pas être confondue avec la description des tâches à opérer .Il s'agit ici le poste dans la réalisation des objectifs de l'entreprise. ¹

1-1-3 les principales responsabilités :

Cette section décrit en détail ce que le titulaire aura réalisé et la façon de réaliser. C'est la partie la plus délicate d'une définition de fonction.

1-1-4 le positionnement dans la structure :

Cette section permet de repérer le poste soit par un organigramme (général ou du service intéressé), soit par une description des relations du poste avec les autres postes relations hiérarchiques ou d'efficacités et par la description du contrôle exercé par le titulaire du poste sur ses subordonnés, de ses marges de manœuvres et de niveau de ses responsabilités.²

1-2-L'analyse de la demande :

Avant que les opérations de recrutement soient lancées, l'opportunité de la demande est vérifiée, le diagnostic d'opportunité est réalisé par le service de ressources humaines.

À travers une grille de questions, il vérifie que toutes les solutions de Réorganisation du service et d'amélioration de la productivité ont été analysées avant de recourir à l'augmentation ou au maintien des effectifs.

L'analyse de la demande de recrutement s'achève par la décision, négative Ou positive, de pourvoir le poste, si le recrutement est décidé il faut d'abord disposer d'une définition de fonction et déterminer la nature de contrat (CDI ou CDI) et la durée du travail³.

¹ Martory Bernard, Crozet Daniel, Gestion des ressources humaines : Pilotage social et performances ,7^{ème} édition, Ed Dunod, Paris, 2008, p42.

² Peretti Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, 8^{ème} édition, Ed Vuibert, Paris, 2003/2004, p 196.

³ Alary Anne –Marie, Management des organisations, Ed Berti, Alger, 2010, p60.

2-La détermination du profil du candidat :

Une fois la nature du besoin identifiée et arrêtée, il est possible de s'appuyer sur la définition du poste pour établir une sorte de portrait –robot du candidat .il s'agit, en fait, de déduire de la définition du poste l'ensemble des qualités nécessaires (intellectuelles, morales, physiques, etc.). Enfin, les qualités attendues doivent être hiérarchisées afin de faciliter le tri des candidats et, plus généralement, toute prise de décision.

La détermination du profil du candidat ,tout comme la définition du poste ,se fait en coordination entre la DRH et le responsable opérationnel .mais l'enjeu du recrutement pour ces deux acteurs peut être très différents .pour le responsable opérationnel ,il s'agit de trouver une personne capable d'assurer rapidement et efficacement les missions associées au poste : il intéressera surtout aux compétences nécessaires pour occuper le poste .a cette vision à court terme peut parfois s'opposer une approche à moyen terme de la part DRH qui peut envisager le poste à pourvoir comme une première étape du parcours de l'individu dans l'entreprise ,auquel cas son potentiel devient un critère important . Si l'on considère ces deux attentes comme deux cercles (compétences pour le poste à pourvoir, compétences potentielles pour de futures fonctions), plus ces deux cercles se recoupent, plus l'accord sur les candidats entre DRH et opérationnels sera facile à trouver, inversement, plus les cercles seront disjoints, plus on se retrouvera dans des situations de renoncement partielles de la part de l'un des acteurs, souvent vécus comme autant de sacrifices imposés par l'auteur partie. Tout dépend du rôle assigné à la DRH par rapport aux fonctions opérationnelles (organisatrice pour l'entreprise ou fonction support des opérationnelles) et de la chaîne de processus qui découle.¹

À ce stade du recrutement, le recruteur doit également choisir le type de relation qu'il recherche avec le futur employé. Il peut s'agir d'**un contrat à court terme** (par exemple, un CCD présentant plusieurs avantages : un ajustement rapide de la main-d'œuvre (variation de l'activité, commande exceptionnelle, situation d'urgence), exposant l'entreprise à un moindre risque d'erreur recrutement(en terme de gravité et de durée, les enjeux sont naturellement moindres), la possibilité de contourner les difficultés et les coûts moindres (en raison de la faible ancienneté du salarié). Toutefois, ce type de contrat présente des coûts directs plus élevés (prime de précarité), ainsi que des coûts transaction et de formation au poste démultiplié (multiplication des recrutements), sans compter les

¹ BIETRY Franck, La gestion des ressources humaines en pratique, Ed ESKA, Paris, 2002, p144.

coûts de gestion liés aux formalités administratives ; ce type de contrat expose aussi l'entreprise à un risque non négligeable de diminution de savoir-faire collectif et turnover important (fidélisation faible ou nulle).

La relation choisie par recteur peut aussi prendre la forme d'**un contrat à long terme** (CDI) : dans ce cas, il peut s'agir, soit de trouver le meilleur individu pour occuper tout de suite un post précis (les connaissances, l'expérience ou encore l'habileté du candidat seront alors privilégiées), soit de trouver le meilleur potentiel parmi les candidats (les formations initiales, capacité d'adaptation et polyvalence seront les critères recherchés).¹

3- La recherche des candidatures :

Une fois identifiées les caractéristiques du poste à pourvoir et du candidat idéal susceptible de l'occuper au mieux, la question à ce poser est maintenant celle du marché où l'on a plus de chance de trouver le candidat en question. Cette phase, in fine, s'apparente énormément aux démarches de segmentation de clientèle pratiquées dans le champ de marketing.

Concernant les marchés potentiels, il peut s'agir du marché interne (on a déjà dans l'entreprise des individus correspondant au profil de l'emploi et c'est vers eux que l'on va alors se tourner dès lors que les pratiques de gestion des carrières de l'entreprise le permettent) ou du marché externe. Dans le second cas, on définira plus précisément la (ou les) source(s) à utiliser en vue de la meilleure performance possible (critère de qualité, de coût et/ou de délai). S'agit-il de l'APEC, des forums ou associations de diplômés grandes école, des petites annonces presse, minitel ou radio ? Ou bien des portefeuilles de candidat déjà constituer des fichiers de candidatures), des candidatures spontanées, des réseaux relationnels des salariés de l'entreprise ²? Parmi les sources de recrutement sur le marché de l'emploi on cite :

¹ CAMPOY Eric, et autre, Op.cit, p62-63.

² CADIN Loic, et autre, Op.cit, p194.

3- 1 - Le marché interne :

-A- l'annonce :

C'est le service des ressources humaines qui s'occupe de l'établissement des fiches, des annonces et de la faire répartir sur l'ensemble des travailleurs afin de les informer sur les postes vacants et les conditions requises en terme de qualification pour y postuler

-B- la mutation :

Ce fait peut être rencontré dans suivants :

- demande de changement de la part de l'employé.
- lorsque l'entreprise découvre que l'employé n'est pas adéquat avec le poste qu'il occupe.
- les changements qui apparaissant dans les besoins de l'entreprise.

-C- La promotion :

La majorité des établissements élaborent un plan de promotion intégral et clair qui concerne tous les employés ; cela se fait sous forme des cartes de promotion dans lesquelles on détermine la relation entre une fonction ou une autre, ainsi que les procédures qu'il faudrait suivre dans la promotion pour réaliser les objectifs attendus par cette dernière.¹

3-2 le marché externe :

- A- Les agents d'emploi :

- L'ANEM (agence nationale pour l'emploi) s'impose, l'organisme, modèle du genre en ALGÉRIE. Elle s'occupe de :

- Recueil de toutes les inscriptions à un emploi. Tout individu à la recherche d'emploi doit se faire connaître des services de L'ANEM.
- Recueil de tous les postes vacants au niveau des différentes entreprises, cela permet de placer les travailleurs en fonction des postes offerts et de tenir des statistiques en matière d'emploi et du chômage.

¹ MARTORY Bernard, CROZET Daniel, Op.cit, p45.

- B- Les candidatures spontanées :

L'entreprise connaît d'autres mondes d'accès demandeurs d'emploi, notamment Par le biais des candidatures spontanées, celle-ci est considérée comme la première source de recrutement. En effet certaines entreprises très estimées, reçoivent jusqu'à plusieurs dizaines de candidatures spontanées par an.

-C- Les écoles et les universités :

Aujourd'hui les travaux sont devenus plus complexes et pour cela les entreprises préfèrent d'employer des étudiants débutants et les diplômés des écoles et de l'art ils constituent des filières qui assurent environ 3% des recrutements si vous optez. Pour cette filière et en vous, connaissez. Pas les écoles auxquelles vous pouvez faire appel. Des guides sont disponibles dans les chambres de commerce des chambres de métiers et en libraires.¹

-D- La lecture des demandes d'emploi :

Dans certains journaux publics et /ou spécialisés les employeurs font une annonce dont en citant la qualité du travail recherché et certaines caractéristiques essentielles chez les candidats. Cette méthode est efficace dans la recherche des candidatures qui répondent aux besoins de l'entreprise.

-E.- L'intérim :

Il s'applique dans les périodes d'activité, il est utilisé lors de recrutement dans l'urgence, il permet de pourvoir très rapidement un poste vacant à travers l'emploi des personnes par heure, par jour, ce modèle est très utilisé dans les administrations.

-F-Le réseau relationnel :

L'embouche des proches dans l'entreprise se fait d'une manière spéciale aux projets individuels. Elle ne se fait pas par la qualification, mais par l'intérêt la fidélité à l'intérêt ; plusieurs études ont été effectuées sur l'étude de rôle des réseaux sociaux dans le recrutement, d'où 56% des travailleurs ont obtenu leurs emplois par les communications

¹ BARRAUD Jacqueline, KITTEL Françoise, MOULE Martine, La fonction ressources humaines ; métier, compétences et formation, 2^{ème} édition, Ed DUNOD, Paris, 2000, P74.

personnelles et cela à travers des études faites aux ÉTATS-UNIS en 1963 dans la ville de New town¹.

4- Sélection du candidat :

Quelques jours après l'apparition des annonces, l'entreprise fait face à l'afflux des candidatures jusqu'à plusieurs centaines. Il convient alors d'établir une sélection, phase la plus délicate au cours de laquelle la rigueur ne peut s'appuyer sur des méthodes scientifiques de choix.²

C'est évidemment la phase la plus visible et connue puisqu'elle concerne chaque individu cherchant un emploi. Elle est fondée sur une série de filtrage successif utilisant des techniques diverses : d'abord présélection sur CV et lettre de motivation, puis des divers surtout entretiens individuels ou collectifs, graphologie, mises en situation, etc.

On obtient généralement à l'issue de cette phase –comme, dans le cas informax – trois à quatre candidats au maximum, entre lesquels la décision finale sera prise³.

De façon évidente, cette phase comporte également une grosse partie administrative : non seulement réception et tri des candidatures, convocation aux diverses étapes de sélection et archivage des résultats, mais aussi –dans l'idéal, car, devant le temps et les coûts – réponses aux candidats non retenus (dans l'idéal seulement, car ,devant le temps et les coûts induits par cette tâche ,nombre d'entreprises préfèrent y renoncer ,leur image dut –elle en pâtir) .cette phase est représentée dans six étapes comme le schéma suivant :

¹ FORS Michel, DEGENNE Alain, Op.cit, p125-133.

² MARTORY. Bernard, CROZET Daniel, Op.cit, p54.

³ JUËT REMI, La boîte à outils du management, Ed DUNOD, Paris, 2005, p213.

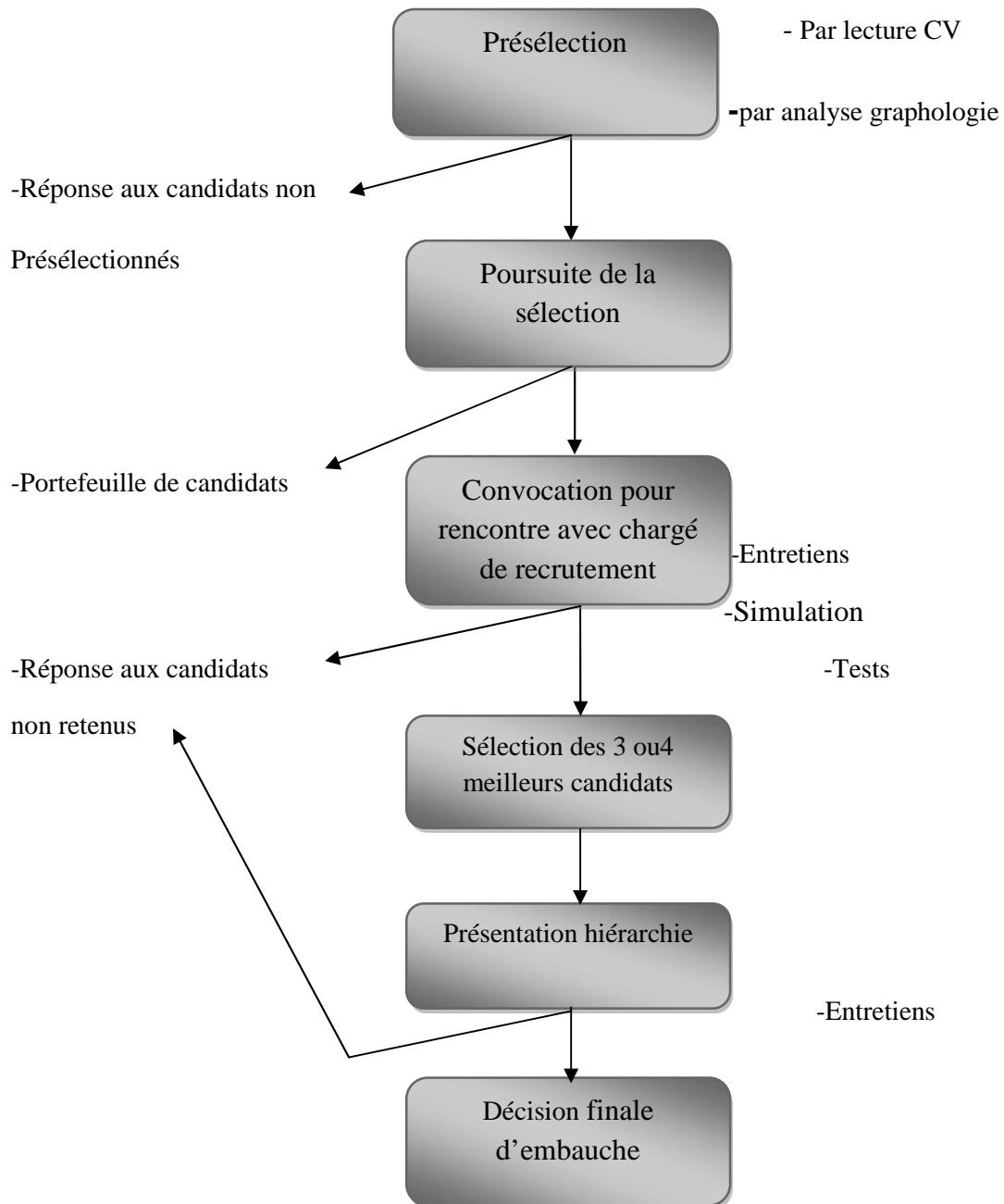


Schéma 2 : le processus de sélection des candidatures.

Source : MARTORY. Bernard, et autres, Gestion des ressources humaines ; pilotage

Social et performances, 7^{ème} édition, Ed DUNOD, Paris, 2008, p54.

4-1- Les tests de recrutement :

C'est en 1890 que le psychologue américain MCK Cattell utilisa le premier le terme de test pour désigner une série d'épreuves psychologiques permettant de mesurer les différences individuelles entre les étudiants. C'est aussi dans un contexte de différenciation de réussite scolaire que fut ensuite développé aux États-Unis.

Bien que les Français aient été pionniers dans cette approche, ce sont surtout les Américains qui ont été principaux concepteurs de tests notamment à l'usage des entreprises. Les tests utilisés sur le marché sont en majorité des adaptations de tests américains.

Leur utilisation est devenue occasionnelle en entreprise et plus systématique au sein des cabinets de recrutement. Même si le test est conçu pour répondre à une question précise, il permet aussi de dresser un portrait général de la personne. L'objet est donc d'utiliser les tests pour comparer une personne à un profil défini et /ou à d'autres candidats.

- La fidélité : lorsque le test fournit des informations constantes ;
- La sensibilité: lorsque le test a un rôle discriminant ;
- La validité lorsque le test mesure ce qu'il est censé mesurer¹

Prudent dans leur recrutement les entreprises cherchent à connaître le mieux possible les candidats. Il n'est donc pas rare qu'en plus de la tradition entretien, elle fasse passer des tests. Objectifs : confirmer une première impression, vérifier des compétences métier, mais aussi détecter la personnalité des candidats, leurs facultés d'adaptation et d'organisation, leur potentiel, leur logique, etc. Pour y parvenir, les entreprises disposent d'une panoplie de tests, des plus classiques aux plus controversés.²

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

Leur objectif est double :

- Faire apparaître les points faibles éventuels pouvant constituer des contre indications pour le poste.

¹ LABELLE Maryvonne, Tous les secrets d'un conseil en recrutement, Ed d'organisation, Paris, 2002, p120.

² BARRAUD Jacqueline, KITTEL Françoise, MOULE Martine, La fonction ressources humaines, métiers, compétences et formation, 2^{ème} édition, Ed Dunod, 2004, p78.

- Classer les aptitudes des candidats parmi lesquels choisir, et les adéquations entre les profils respectifs et le profil du poste.¹

4-1-1-Classification des tests :

Il ya deux types de test :

- Les tests d'efficience qui mesurent l'aptitude, l'intelligence, et la connaissance ;
- Les tests de personnalité qui sont des questionnaires ou des inventaires de personnalité et épreuves et projectifs.

a- Les tests d'efficience :

➤ Les tests d'aptitude ou d'efficacité :

Il est indispensable pour certains emplois de discerner, au moment du recrutement, les aptitudes des candidats au regard d'une tâche donnée².

Ils cherchent à évaluer vos capacités d'organisation, votre attention, votre précision, etc. Ils se résument à des exercices basés sur la mémoire (visuelle, numérique, verbale), sur du classement, de l'observation, de l'aisance manuelle.³

Ces tests permettent de mesurer le niveau global ou la forme de l'intelligence.

➤ Les tests de connaissances :

Ces tests permettent d'évaluer des connaissances des candidats dans un domaine précis.

Ils s'apparentent à des examens scolaires.

Ce peut être un test de calcul numérique comme un test de mesure de connaissances comptables, informatiques ou autres. Dans ce domaine, on sait ou l'on ne sait pas, il est difficile de répondre au hasard, car la réponse demandée doit être précise.

¹ PERETT Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition, Ed Vuibert, Paris, 2008, p78.

² LABAILLE Maryvonne, Op.cit, p121.

³ JUËT Rémi, La boîte à outils du manager, Ed Dunod, Paris, 2005, p218.

b- Les tests de personnalité :

Les tests de personnalité permettent à l'individu de se projeter dans une situation où ses réactions sont considérées comme révélatrices de sa personnalité.

Ils sont souvent utilisés pour recruter des commerciaux, des cadres ou des postes à responsabilités. Leur objectif est cerner le caractère, la sociabilité l'ambition, le dynamisme, etc. seul un psychologue peut en analyser les résultats avec sérieux. Il en existe des ludiques. Certains sont de grands classiques. D'autres sont plutôt controversés : le test de Rorschach et test de TAT¹.

➤ Les tests de situation :

Ils visent à intégrer les éléments de la tâche et ceux de la personnalité. Ils tentent de mettre le postulant dans la situation la plus proche de sa future situation professionnelle.

Leur difficulté de conception limite l'utilisation de ces outils pourtant très adaptés aux problèmes. Appelés centres d'évaluation ou bilans comportementaux, pratiqués dans acensement centres, ils ont une valeur prédictive forte.²

4-2 l'entretien :

C'est une étape cruciale du processus du recrutement, l'entretien se définit comme situation de communication faite face à face entre le recruteur et le recruté, dans le but de favoriser des échanges dont la finalité est une meilleure connaissance mutuelle, et permettre à chacun de prendre sa décision.

Et l'entretien permet de collecter sur chaque candidat présélectionné toutes informations utiles, complémentaires pour étayer le choix définitif.³

4-3 le choix des candidats et la période d'essai :

Après avoir réalisé l'entretien avec les candidats, il faut exploiter les notes prises pour faire le choix définitif en vous appuyant sur des données objectives, comparables et hiérarchisées.

¹ BARRAND Jacqueline, KITTEL. Françoise, MOULE. Martine, Op.cit, p80.

² PERETTI Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition, Ed Vuibert, Paris, 2008, p79.

³ PERETTI Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, 10^{ème} édition, Ed Vuibert, Paris, 2003, p67.

Et pour la période d'essai qui est une phase très importante pour décider de l'embauche définitive, c'est pour ça il faut donner les moyens qui permettent de suivre l'adaptation de nouveau embauché à son poste, de multiplier les expériences pour tester en situation réelle ses aptitudes et ses réactions et de rassembler toutes les informations souhaitables.¹

5-L'intégration du candidat retenu :

De nombreuses observations attestent que la réussite d'un candidat dans un poste ,indépendamment de toutes les précautions prises lors sélection ,est fonction des circonstances qui ont présidé à son intégration dans ses nouvelles fonctions .or ,on relève que si l'intégration des ouvriers et des employés faits l'objet de programmes efficaces ,celles des personnels d'encadrement est paradoxalement laissée au hasard alors que l'investissement financier que représente le recrutement d'un cadre est très élevé .

Deux constatations justifient la mise en place d'un programma d'intégration :

- Le changement d'emploi a toujours une répercussion psychologique sur l'individu qui doit déterminer ses capacités dans un nouvel environnement.
- La période d'adaptation constitue, quel que soit le poste concerné, une phase d'apprentissage progressif de la tâche qui peut être facilitée par une intégration rapide.

Après qu'on été accompli les formalités administratives d'embauches (visite médicale d'intégration, déclaration d'embauche aux administrations, renseignements des banques de données personnelles), le programme d'intégration a pour objet de donner une information complète sur :

- L'organisation de l'entreprise et du service concerné.
- Les contacts immédiats du poste : description de fonction et de personnalité du titulaire.
- La rémunération et les programmes sociaux.
- Les différentes procédures de l'entreprise.
- Les contacts de l'environnement du poste : clients fournisseurs, administration...
- La familiarisation avec l'exercice du travail dans le poste.

¹ DE FALCO Hélène, Maitriser ses recrutements ,2^{ème} édition, Ed Dunod, Paris, 2004, p 131.

Le programme est élaboré sous la responsabilité de la direction des ressources humaines; sa mise en œuvre est laissée au soin du supérieur hiérarchique direct.

Les modalités pratiques de mise en œuvre du programma prennent des formes diverses suivant les circonstances : utilisation des supports de présentation de l'unité (brochure, montage audiovisuel, films), affectation d'un tuteur, mise au point d'un circuit des responsables...

6- Les objectifs du recrutement :

A/court terme –long terme :

Le profil du collaborateur recherché varie sensiblement en fonction de l'horizon temporel à se fixer à ce recrutement, cette variation dépend bien sur du terme juridique du contrat même si les **CDD** fréquemment utilisés, comme période d'essai à un ultérieur **CDI**, mais renvoie essentiellement à un mode, souvent implicite, de gestion des ressources humaines.

Ainsi les entreprises préfèrent le choix d'un recrutement exploratoire, c'est-à-dire de recruter les cadres qui ont déjà une expérience afin de tirer d'expérience immédiate.¹

Dans ce contexte, les jeunes sont de moins en moins recrutés directement en tant que salariés, ils doivent accepter un apprentissage a coût réduit par rapport aux professionnel, si l'apprentissage n'est pas possible, l'entreprise aura recours aux formules de contrats temporaires pour toute foi :

S'assurer de la qualité de l'expérience du candidat sélectionné.

S'exonérer du risque licenciement économique, en cas de retournement de conjoncture , ce qui est traumatisant pour l'entreprise

Et le salarier et risquer dans le contexte d'instabilité et de complexité des lois en matière²

B/l'objective la personnalité et de professionnalisme :

Personnalité et professionnalisme se sont deux critères que marque leur présence dans le choix des futurs collaborateurs

¹ Weisse Dimitri, Gestion des ressources humaines, 2^{ème} édition, Ed d'organisation, Paris, p54.

² Ibid., p55.

Tout en sachant que ces critères dépendent de marché de travail, ainsi le poids donné aux caractéristiques personnelles tend à se développer en période de fort chômage, l'abondance de compétence professionnelle disponible sur le marché rend ses critères discriminants.

Se sont des critères comportementaux généraux qui deviennent alors plus déterminants

Toute fois le candidat doit avoir certaines caractéristiques.

- Communiquer à géométrie variable dessus et dessous, avec d'autre métier, d'autre culture, un homme de contact réseau.
- S'adapter, apprendre, en permanence, sachant que les nouvelles technologies, et les nouvelles organisations l'amènent à changer l'entreprise de métier, des méthodes.
- S'autogérer c'est-à-dire toujours avoir un coup d'avance sur son destin professionnel pour ne pas avoir le subi.¹

C/de la personnalité aux normes sociales :

À ces comportements généraux, assez directement liés à l'activité professionnelle s'ajoutent souvent des normes sociales, d'un poids d'autant plus important que le niveau hiérarchique du collaborateur recherché est élevé.

Ces normes, rarement explicitées, correspondent au système des valeurs, que l'entreprise met en œuvre.

BERNARD .GALAMBAUD : Explique cette corrélation en rappelant que, en tant qu'organisation recherche des compétences, en tant qu'institution, elle est en jeu entre divers groupes qui tentent de contrôler le personnel recruté prend place à son tour, parmi ces forces en présence, plus les dirigeants voudront avoir en lui un allié ainsi dans cette perspective, l'adhésion des candidats a un ensemble culturel particulier est tout à fait majeure.

¹ Weisse Dimitri, Op.cit, p56.

Chapitre III:

Réseaux sociaux

1- La théorie des réseaux sociaux :

1-1 sociologie économique :

sans rentrer beaucoup plus dans les détails de cette nouvelle discipline son cheminement historique par rapport à la science économique tout court ,nous ne pouvons que donner une définition de la sociologie économique la plus consensuelle possible, vu que c'est un domaine des sciences sociales ou presque chaque scientifique y va de sa propre définition, mais cela n'empêchera pas qu'un consensus peut s'y dégager.

Ainsi <<...la sociologie économique suggère qu'il est nécessaire et utile de faire se rencontrer les théories économiques et sociologiques de manière à fournir de meilleures explications des faits économiques que ne le font l'un et l'autre de ses deux savoirs lorsqu'on les met en œuvre d'une manière isolée ou, pire, contradictoire.¹>>

Ce que veulent dire que pour avoir des explications plus pertinentes et plus efficaces sur la réalité économique, il est plus que nécessaire, pour le chercheur, de conjuguer les différentes théories économiques et sociologiques existantes. Or, essayer de l'appréhender en les séparant ou en les mettant en confrontation contradictoire ne peut qu'aboutir à un résultat limité et beaucoup plus mitigé, non seulement par rapport aux faits eux-mêmes, mais aussi par rapport aux attentes de la recherche scientifique .A autrement écrit ,la sociologie économique invite à construire un raisonnement scientifique sur la base de la complémentarité de chacun des savoirs ,sociologique et économique ,sans chercher à essayer de les mettre en contradiction ou de mettre en exergue la suprématie scientifique de l'un sur l'autre .

Mais à partir des années soixante-dix (70), et suite aux travaux du sociologue américain MARK GRANOVETTER, notamment dans <<TE OLD AND TE NEW ECONOMIC SOCIOLOGIE >>, IN R.FREIDLAND et A.F ROBERTSON (ED), BEYONG TE MARKETPLACE, ALADIN de GRUYER ,1990 .ou il parle de <<NOUVELLE SOCIOLOGIE ÉCONOMIQUE >>.²

On assiste à un nouveau de la sociologie économique ,sans pour autant qu'il y ait une rupture fondamentale avec la sociologie économique du début du XXe siècle ,et qu'il dit

¹ SREINER Philippe, Op.cit, p3.

² STEINER, Philippe, Op.cit, p26.

reposer : << Sur deux propositions sociologiques fondamentales : premièrement l'action est toujours socialement située et ne pas être expliquée en faisant seulement référence aux motifs individuels ; deuxièmes , les institutions sociales ne jaillissent pas automatiquement en prenant une forme incontournable , mais sont << construites socialement >>¹.

Prise dans leurs sens le plus larges , ces deux propositions nous paraissent être capitales pour situer la sociologie économique , à savoir que l'action individuelle , contrairement à la théorie économique qui la considère comme purement rationnel et dans cadre institutionnel donné, n'est hors du social, mais , elle est ancrée dans la société sans laquelle elle ne peut être exécutée , notamment par les relations sociales qu'il nouent par le contact avec d'autres acteurs de la société dans laquelle il évolue , mais surtout , elle considère le champ dans lequel se déroule l'action individuelle , qui est les institutions , non pas qu'elles émergent par elle-même , mais qu'elles sont le produit d'un processus socialement construit par les multiples interactions entre l'individu et la société , qu'il convient de prendre en compte.

Concrètement et sur le plan pratique, la sociologie économique bénéficie de l'apport de l'analyse des réseaux sociaux (savoir sociologique) dans l'étude de marché du travail (phénomène économique) et nous paraît être un exemple pertinent de la complémentarité de deux sciences.

1-2 l'analyse des réseaux sociaux :

Aborder la question de l'emploi sous l'angle des réseaux sociaux est une entreprise scientifique passionnante, dans la mesure où cette approche théorique a fait l'objet de beaucoup de travaux de recherches, ces dernières années, notamment aux ÉTATS-UNIS et au CANADA, mais aussi en France et en ITALIE.

Et pour encadrer notre enquête sur les réseaux sociaux et leurs impacts sur le processus de recrutement dans une entreprise ALGÉRIENNE privée <<CEVITAL>>.

Ainsi, pour MICHEL FORCE et ALAIN DEGENNE, qui estime que <<...L'holisme suppose que les individus n'agissent qu'en raison de l'intériorisation des normes de leurs groupes ; intériorisation qui s'effectue par le processus de socialisation .les individus deviennent de simple support de structure, ils sont <<agi>>par elle et

¹ STEINER Philippe, Op.cit, p27.

finalement se sont les groupes qui agissent poursuivent des différents objectifs intéressés et incompatibles >>¹.

C'est-à-dire que la structure sociale, dans sa propre logique , à elle ,de fonctionnement ,et d'action ,fait que celui-ci (l'acteur) ne peut être en mesure de se détacher d'elle (la structure sociale) pour aboutir à des fins ,à lui tout seul .donc ,il apparait clairement

Que FORCE et DEGENNE s'orientent plutôt pour une analyse structurale fondée sur les structures sociales, qu'ils considèrent comme étant <<essentiellement préexistantes aux relations >>².

Toutefois, ils prennent le soin de préciser que <<cette dernière (la structure) est donc aussi l'effet émergent des interactions >> et que <<la contrainte structurale est seulement formelle et non absolue >>³.

Ce qui nous permet de penser qu'il est pour une analyse des réseaux, avec une forte déterministe des relations d'interactions.

Mais <<l'analyse de réseaux place délibérément l'accent sur les relations existantes entre les acteurs plus que sur les acteurs eux -mêmes>>⁴.Ce qui lui (l'analyse de réseau) permet d'éviter les antagonismes idéologiques-holisme **versus** individualisme qui ont caractérisé la recherche sociologique depuis sa naissance- et <<par relation, on entend une forme d'interaction sociale qui met les acteurs en contact...>>⁵.

Autrement écrit, l'analyse de réseau ne se préoccuper ni du déterminisme de la structure sociale sur l'individu, ni du primat de l'individu sur le groupe, mais plutôt de la nature du lien social qui se crée entre les acteurs, pour la réalisation de leurs objectifs respectifs, au sein d'un environnement social donné.

¹ DEGENNE Alain, Forcé Michel, Op.cit, p10.

² Degenne Alain, Op.cit, p12.

³ Degenne Alain, Op.cit, p13.

⁴ STEINER Philippe, Op.cit, p75.

⁵ Steiner Philippe, Op.cit, p76.

Cela dit, différentes recherches effectuées *<<ont donné naissance à un vaste corpus de théories et de méthodes connues sous l'application d'analyse de réseau qui ont en commun d'adapter comme point focal les relations et les structures qu'elles créent >>¹.*

Ainsi, non seulement l'analyse de réseaux sociaux ne s'intéresse qu'aux relations et aux interactions interindividuelles, mais aussi aux structures qu'elles façonnent et contribuent à créer et jouent pour ainsi dire, le rôle de *<<.....contrainte formelle et effet émergent d'interactions >>².*

Et passent pour être indispensables dans l'émergence de nouvelles structures d'interactions entre les différents acteurs sociaux, sans pour autant dire que les relations sont à l'origine ou la source de tout comportement humain .et pour cause ,la raison d'être de l'analyse de réseau réside ,à juste titre ,dans sa démarche théorique qui consiste à éviter de tomber dans les raccourcis traditionnels qui ont caractérisé la recherche sociologique classique ,à savoir d'être obligé à choisir entre la référence aux holismes ou à l'individualisme méthodologique ;ce qui est un chemin tracé vers le dérivé idéologique de la recherche scientifique et peut –on dire ,d'une forme de réduction de la recherche scientifique à son sens purement théorique et par conséquent ,ouvrir la porte à toute sorte de polémique .

Pour toutes ces raisons ,nous sommes en mesure d'écrire que l'analyse de réseau représente une orientation de recherche novatrice ,et met le chercheur dans une situation de multitude de choix ,car *<<dans l'absolu ,un réseau n'a pas de frontière ,mais cette conception du réseau ne permet guère de recherche .en pratique ,on détermine l'étendue d'un réseau à un système donné (organisation ,groupe, village ,etc.....) et aux secteurs de son environnement pertinents à l'étendue .>>³*

1-3 : l'approche de MARK GRANOVETTER :

Faire une étude sur l'emploi à travers l'analyse de réseau, sans se référer aux travaux du sociologue américain MARK GRANOVETTER, équivaut à parler du phénomène du suicide sans avoir, au préalable, mentionner l'étude faite le sociologue français ÉMILE DURKHEIM ! Et pour cause ,MARK GRANOVETTER est considéré ,par les sociologues

¹ SAINT-CHARLE Johanne, Op.cit.

² Ibid.,

³ SAINT-CHARLES Johanne, Op.cit.

qui s'intéressent à la sociologie économique en général ,et à l'analyse de réseau en particulier ,comme étant le premier à opérationnaliser l'analyse de réseau ,dans une enquête qui a fait date ,sur la recherche d'emploi ,en 1974.En fait sa thèse de doctorat en sociologie(1970) s'intitule <<GETTING A JOB >> .car ;<<...le marché du travail entendu au sens habituel de la théorie économique n'explique qu'une part limitée du processus par lequel les individus trouvent l'emploi qu'ils occupent ,tandis qu'une forte proportion d'entre eux met en œuvre des relations sociales pour ce faire .L'enquête pionnière de GRANOVETTER (1974) la montre d'une manière exemplaire .>>¹

ceci montre d'une façon plus que claire ,que GRANOVETTER avait fait œuvre d'une véritable scientifique ,en déplaçant le point de focalisation de la sociologie économique ,en manière de recherche d'emploi ,sur les moyens utilisés par les acteurs sociaux pour accéder à un emploi ,et non seulement sur les régulations du marché du travail ,à savoir la rencontre entre l'offre et la demande de travail ,dans un vide social , et dans une passivité continue de l'acteur social ,comme le suggère la théorie économique classique.

Ainsi donc, l'approche de GRANOVETTER, qui consiste à essayer de mettre en lumière la construction sociale du marché de l'emploi et son fonctionnement grâce à des rapports sociaux bien déterminés, nous permet d'explorer un domaine de recherche fructifiant, particulièrement ces dernières années, vues ;<<...l'insatisfaction ressentie vis –à vis d'une théorie économique pas trop isolée des autres sciences sociales. >>et <<.....L'incertitude qui l'assaille de nouveau... Dans sa capacité de rendre compte de la situation économique... >>².

Pour revenir à l'approche de GRANOVETTER elle –même ,comme nous l'avons déjà signalé ,il a ,en effet ,effectué son étude sur la recherche d'emploi dans la région de BOSTON (USA) ,sur un échantillon de 256 ouvriers ,en se basant sur une question ,à priori ,simple ;<<avez-vous chercher activement un nouveau travail avant d'obtenir celui que vous occupé ?>>³.

Après avoir analysé les données qu'il a recueillies auprès des enquêtes ;<<les moyens utilisés par les individus pour trouver un emploi .Il en distingue trois : la démarche directe

¹ STEINER Philippe, Op.cit, p61-62.

² SAINT-CHARLES Johanne, Op. Cit.

³ SAINT-CHARLES Johanne, Op.cit.

... ; *les médiations formelles... ; les contacts personnels...* >> ¹ .c'est- à- dire que les individus utilisent ,généralement ,trois démarches pour avoir un emploi ,qui consiste à la demande directe ,à savoir la présentation d'une candidature directe auprès d'une entreprise ,vis –à vis desquelles ,l'individu n'a aucun intermédiaire personnel .les médiations formelles qui peuvent se résumer aux annonces ,aux organismes de placement ,et enfin ,par le biais des contacts personnels ;c'est – à- dire qu'il y a un intermédiaire entre l'emploi et la personne qui cherche à l'occuper .

Les résultats auxquels a conclu son analyse se présentent comme suit :<<56% des personnes de son échantillon sont passées par des contacts personnels contre 19%par la démarche directe et pour la médiation formelle 6%passant par d'autres modalités. >>²

Ceux-ci démontrent de la façon la plus claire que le recours aux relations personnelles dans la recherche d'emploi est d'une proportion plus qu'importante ,comparée aux autres moyens utilisés par l'acteur comme la démarche directe et la médiation formelle .et à GRANOVETTER d'argumenter ,avec force précision ,dans son livre <<GETTING A JOB >> ,CHICAGO UP ,1974 ; <<en général ,un déterminant plus important (que les caractéristiques culturelles du comportement) réside dans la position occupée dans le réseau social .par ce terme ,il s'agit de tenir en compte de l'identité non seulement des personnes que l'individu connaît et les relations qu'il a eues avec eux ,mais aussi de l'ensemble des personnes connus par les relations et ainsi de suite .la structure et la dynamique d'un tel réseau quelque difficile que soit leur analyse ,déterminent largement quelle information sera à la disposition de l'individu et dans quelle mesure telle ou telle opportunité s'offre à lui .>>³

De cet argument, il est légitime de déduire que les raisons les plus déterminantes ,pour l'accès à l'information sur l'emploi ,ne se situent pas essentiellement ,dans les particularités culturelles ou religieuses ,inhérentes à l'individu ,mais dans la position qui lui revient à l'intérieur du réseau social auquel il appartient .mais aussi ,et surtout ,l'identité des contacts des personnes que connaît l'individu .en somme ,certains acteurs possèdent de bons contacts et d'autres ne les ont pas !

¹ STEINER Philippe, Op.cit, p62.

² STEINER Philippe, Op.cit., p63.

³ STEINER Philippe, Op.cit, p63.

Dans ce registre de la nécessité de la maîtrise de l'information pour pouvoir accéder à un emploi ,GRANOVETTER résume ,justement indispensable LA FORCE DES LIENS FAIBLES ,en expliquant que les connaissances faibles (liens faibles) ,que possède un individu sont sociologiquement moins reliées entre elles ,dans leurs densités ,que ne le sont les connaissances fortes (liens forts) ,vu qu'elles évoluent dans un réseau clos ¹.ce qui sous –entend que les liens forts ne se rencontrent pas souvent ,et leurs contacts n'est pas quotidiens et permanents ,alors que les liens faibles se contactent d'une manière quotidienne ,par conséquent ;il est légitime de conclure à une certaine redondance de leurs sujets de discussion .

Et pour illustrer la nature des informations qui parviennent aux acteurs au sein des sortes de relations ,GRANOVETTER soutient que ;<<les individus avec peu de liens faibles seront privés de l'information des parties éloignées du système social et seront confinés aux nouvelles provinciales et aux vues de leurs amis étroits.>>².de ou il en ressort que les liens faibles , qui jouent ici le rôle de médiation entre le réseau social restreint aux relations familiales et les autres parties du système social, s'avèrent être d'efficaces sources de nouvelles informations, en dehors des informations déjà disponibles a l'intérieur du réseau social local dans lequel évolue l'acteur.

Par conséquent, <<la force des liens faibles>>, s'illustre, d'une manière plus concrète, par la circulation des informations et des idées, qu'ils assurent hors du cercle restreint de la famille, en servant de pont entre les différents groupes restreints microsociologiques qui leurs permettent d'intégrer l'ensemble du système social.³ Autrement écrite, l'information dont dispose le cercle clos de l'acteur est transmise, enfin de compte, par les liens faibles, à travers les interactions sociales entre les différents réseaux sociaux locaux qui distinguent le système social tout entier.

Au terme de ce qui a été écrit, il est raisonnable de conclure que le théorème, de <<la force des liens faibles>>, élaboré par GRANOVETTER , durant les années 70 et début 80, constitue une véritable innovation scientifique avec une nouvelle théorisation du phénomène économique, couplée a la sociologie par le biais de l'analyse de réseau et a

¹ PEYER Pierre, compétences sociales et relations d'autrui, Ed L'harmattan, Paris, 2000, p15.

² Ibid. p17.

³ Ibid . p19.

permis d'ouvrir un programme de recherche qui reste toujours d'actualité, quoique c'est difficile à démontrer sur le terrain, vu sa sensibilité et sa complexité.

1-3-1 Liens faibles et les liens forts :

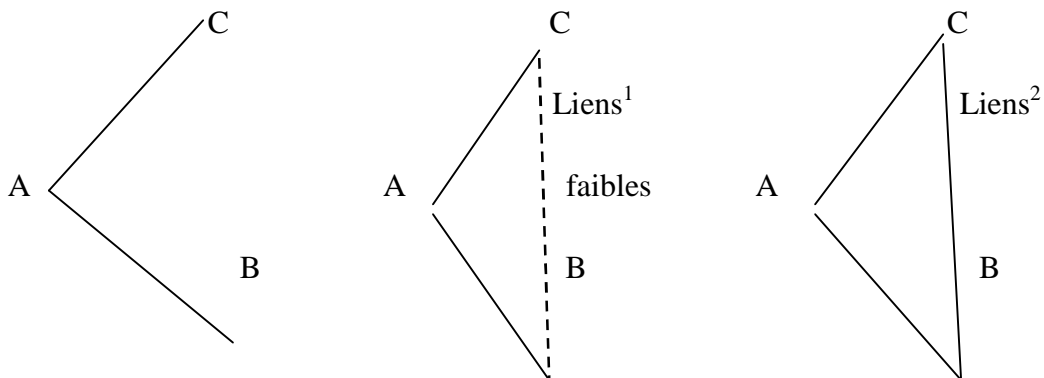
Dans la théorie de MARK GRANOVETTER ,les liens forts (qu'on puisse aussi appeler <<serrés >> sont ceux qui nous unissent à des proches parents ,amis ,conjoins ,alors que les liens faibles (qu'on peut aussi appeler <<lâches >>) nous unissent plutôt à des connaissances ,parents plus éloignés ,anciens camarades de classe ,voisins qui ne sont pas des amis.

Alors ici on va expliquer comment se déroulent les liens sociaux.

À l'intérieur d'un réseau, une contrainte pèse sur les relations fortes (fréquentes d'une durée importante et émotionnellement intense).

Exemple :

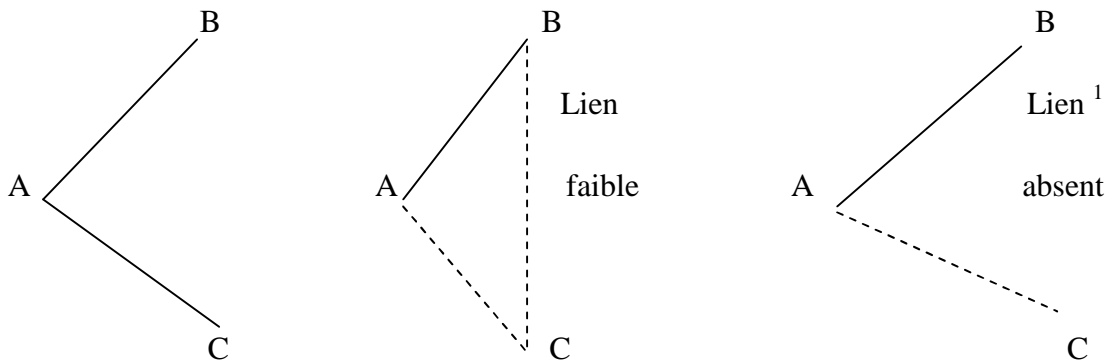
Si les liens entre (A-B) et (A-C) sont des liens forts, il peut exister au moins un lien faible entre (C-B) ; car il est peu probable que A et B 'une part, A et C d'autre part aient des relations fortes sans que ne soit pas amenés à se rencontrer.¹



¹ STEINER Philippe, Op.cit, p84.

1- L'existence des liens faibles entre C - B (à la rencontre d'A-C et de A-B).

2- Les liens faibles sont devenus des liens forts (force à force de la rencontre d'A-C et A-B).



1- GRANOVETTER considère qu'un lien est absent lorsque deux personnes ne se connaissent pas ou lorsqu'elles se limitent à un salut purement conventionnel et n'entre réellement en contact.¹

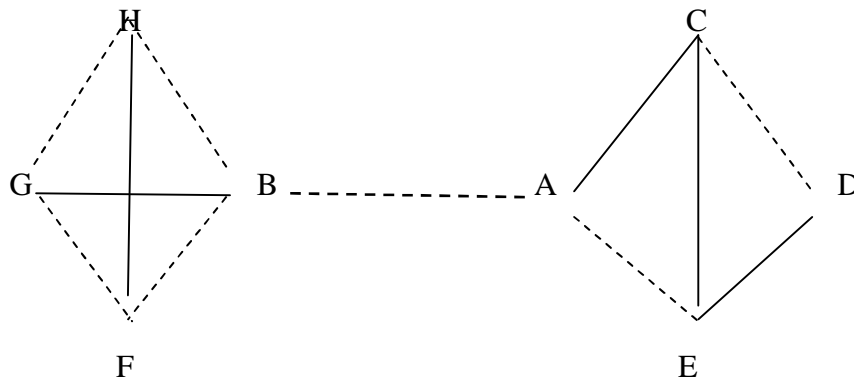
Ici, si A est lié fortement à B, mais faiblement à C il y a peu de chance que B et C se rencontrent .s' ils se rencontrent, il y a peu de chance qu'ils aient des points communs et rien ne les conduira particulièrement à se rapprocher.

Le lien entre (A -B) pourra absent ou de faible intensité.

Le passage au niveau global se fait à partir de la notion de <<Pont>> dans un graphe une arête constitue un pont entre deux parties de graphes, si elle est le seul lien entre ceux

¹ DEGENNE Alain, FORCE Michel, Op.cit, p129.

partis, c'est-à-dire c'est toute la chaîne qui relie un sommet de la première à un sommet de la seconde partie contient obligatoirement cette arête d'où l'énoncé sur la



<<Forces des liens faibles >> se sont des liens faibles (relations éloignées ou relations professionnelles qui sont susceptibles d'apporter des informations nouvelles et pertinentes à l'intérieur d'un réseau de relations fortes (familiales ou amicales)).¹

1-3-2 la différence entre les liens faibles et liens forts :

Les auteurs (parmi eux GRANOVETTER) qui ont cherché à opérationnaliser les différences entre les liens faibles et liens forts ont noté les traits caractéristiques :

- La durée de la relation, derrière ce critère ; il y a un double aidé, d'une l'ancienneté de la relation, d'autre part le temps passé ensemble.
- L'intensité émotionnelle.
- L'intimité.
- Les services réciproques que se rendent les partenaires.
- On pourrait y ajouter un cinquième critère : la multiplicité de la liaison, c'est – à dire la pluralité des contenus de l'échange.

De ces différences entre liens faibles et liens forts, il découle que les réseaux de liens forts prendront généralement des configurations différentes de celles des liens faibles.

¹ STEINER Philippe, Op.cit, p84.

1-3-3 les facteurs qui influencent sur les liens faibles et les liens forts :

a- les liens et le niveau d'instruction :

Les liens faibles recouvrent surtout les cadres et les administrateurs c'est-à-dire, ce sont les personnes qui ont une qualification élevée qui utilisent beaucoup plus des liens faibles, et selon GRANOVETTER rappelle que l'effet des liens faibles ne peut se faire sentir que s'ils permettent un accès à des informations réellement utilisable par l'individu.

Tandis que les liens forts continuent de jouer un rôle important dans les autres catégories d'emploi, c'est-à-dire les moins diplômés ou non qualifiés qui utilisent beaucoup plus des liens forts que des liens faibles.

Les liens forts sont donc particulièrement importants pour ceux qui n'ont que peu ou pas de qualification, la perte de liens forts les privant quasiment de toute possibilité de recours à des relations pour trouver un emploi.

b- Les liens (forts, faibles) et l'âge :

d'autres acteurs (tel que SIMON LANGOIS 1977) montrent que l'âge est un facteur important ,c'est-à-dire que les jeunes (16-20) utilisent beaucoup plus des liens forts que des liens faibles ,par manque d'expérience dans la vie , en revanche les plus âgés (plus de 36ans) ont recours aux liens faibles qu'aux liens forts parce que leurs réseaux de relations professionnelles s'enrichissent au cours de la vie active , donc ses relations professionnelles représentent une ressource de plus en plus mobilisée au fur et à mesure que l'âge s'accroît .

c- les liens (forts, faibles) et le statut social :

Les études ont été conduites sur l'accès aux emplois (GRANOVETTER 1973) elles ont contribué à préciser l'importance du statut des intermédiaires utilisés qui se résume de façon suivante :

1- On a d'autant plus de chances d'obtenir un résultat positif que l'on est capable de contacter des personnes de statut social élevé.

2- Étant donné deux personnes de statut social comparable, si l'une utilise des liens faibles se donnent de meilleures chances d'aboutir.

3-Pour une personne de statut social élevé, il n'y a pas d'incidence de la nature de liens sur le résultat obtenu, les liens forts peuvent donner des résultats aussi bons que les liens faibles. En revanche les personnes de statut social non favorisé devraient obtenir de meilleurs résultats en utilisant des liens faibles plutôt que des liens forts.

L'opposition liens forts-liens faibles ne peut donc être appliquée sans discernement à l'importance quelle population, les stratégies des acteurs dépendent évidemment de ce qu'ils peuvent mobiliser pour trouver un emploi. Pour certains, il s'agira de liens faibles, pour d'autres les liens forts seront seuls possibles ou utiles.

2- le capital social :

HOBSE (1651) déclarait déjà dans le **Léviathan** : «avoir des amis, c'est avoir du pouvoir ». Il posait la relation entre deux types de ressources individuelles, l'une sociale, l'autre politique, et sous-entendait que les conditions d'existence d'un individu dépendaient des ressources dont il est disposait¹.

Selon WEBER dans son analyse des inégalités sociales. Les ressources dont chaque individu dispose pour améliorer ses conditions de vie sont de trois ordres : économique, symbolique et politique. Les ressources économiques d'un individu définissent ses chances d'accès aux biens matériellement, elles sont bien évidemment constituées du revenu et du patrimoine, quantités inégalement distribuées. Les ressources symboliques définissent les chances d'accès à l'honneur social, c'est-à-dire au prestige. Enfin on pourrait définir les ressources politiques par les chances d'accès au pouvoir qu'elles procurent. Revenu, prestige et pouvoir déterminent le statut social d'un individu c'est-à-dire sa place dans la stratification d'une société².

Nous avons vu que pour trouver un emploi, le capital humain, mesuré par le diplôme, est une condition nécessaire, mais souvent insuffisante. Il faut en outre disposer des relations qui procurent des informations sur des emplois disponibles et éventuellement de recommandation. Selon **Bourdieu** (1980), en ce cas le capital social peut démultiplier le capital humain ou culturel. Autrement dit, à niveau le diplôme égale, ceux qui trouveront les meilleurs emplois seront ceux qui auront la possibilité d'utiliser au mieux leur capital social. Mais, contrairement à ce qu'il semble suggérer, les empiriques évoquer

¹ DEGENNE Alain et FORCE Michel, Op.cit, p133.

² DEGENNE Alain et FORCE Op.cit, p134-135.

précédemment ont montré que cette mobilisation n'était pas l'apanage d'une catégorie sociale particulière, et encore moins d'une élite dominante soucieuse d'assurer sa <<reproduction>>. Toutes les catégories sociodémographiques peuvent utiliser leurs réseaux, même si ce ne sont pas les mêmes types de liens qui sont sollicités¹.

Le capital social est généralement défini en termes de ressources auxquelles un acteur a accès par l'entremise de ses relations sociales (Bourdieu, 1980, Colman, 1988, Putnam, 1993). Lorsqu'il est mobilisé, le capital social peut servir à la relation de fins individuelles ou collectives. Bien que l'usage de la notion de capital social soit très répandu. Les auteurs qui l'emploient dans leurs travaux qui portent sur le capital social, il est possible de distinguer deux grands courants théoriques (Portes, 2000). Premièrement, il y a ceux qui estiment qu'un acteur doit posséder un grand nombre de liens forts pour que le capital social soit réellement considéré une ressource avantageuse.

Deuxièmement, il y a ceux qui croient que se sont les relations de faible intensité (GRANOVETTER, 1973) ainsi que les trous structuraux (Burt, 1992) dont bénéficie un acteur qui constituent son capital social².

Le capital social en général est ce qui s'accumule, se transmet et permet de dégager des profils, BOURDIEU se distingue :

- Le capital économique : constitue des moyens de production (usines, travail, etc....) et des biens économiques.
- Le capital culturel : c'est – à – dire ensemble des qualifications intellectuelles produites par le système scolaire et la famille.

Et ça qui nous intéressent c'est le capital social, chez BOURDIEU ; le capital social revêt une double signification, il est parfois la forme générique de tout capital, mais aussi l'ensemble des relations sociales qui permettent à un individu d'avoir accès à des situations favorables que seuls des réseaux peuvent assurer.³

¹ DEGENNE Alain et FORCE .Michel, Op.cit, p135.

² LEMIEUX Vincent et OUMET Mathieu, L'analyse structurale des réseaux sociaux, Ed de Boeck, Québec, Canada, 2004, p 68.

³ ADDI Lahouari, Sociologie et anthropologie chez Pierre Bourdieu, ED La Découverte, Paris, 2002, p62.

3-typologie des réseaux :

Les réseaux sociaux peuvent se présenter sous différentes formes d'où leur force et leurs cohésions sont maintenues par le partage des mêmes normes et valeurs, selon **MANUEL CASTELS** on peut identifier trois catégories de réseaux.

3-1- les réseaux sociaux primaires :

Un réseau social primaire est composé par toute relation significative qu'un individu établit quotidiennement au cours de la vie, chaque individu est le centre de son propre réseau qui est composé de la famille, voisin, amis, collègues de travail, les organisations ou l'individu participe activement ou pacifiquement (religion, politique, socioculturelle...) à cette forme de réseau.

3-2- les réseaux sociaux secondaires (organisationnels) :

Un réseau social secondaire est composé par les professionnels et les fonctionnaires des institutions publiques et privées, organisation sociale, et organisation non gouvernementale, groupes, et association, etc. Le réseau social secondarisé donne une attention spécialisée aux membres ; il oriente, forme, informe.

3-3- les réseaux sociaux intermédiaires :

Le réseau social intermédiaire est constitué par les individus qui reçoivent une formation spécialisée, qu'on nomme promoteurs, venant des secteurs de santé, l'éducation, les institutions religieuses ou même de la société. son rôle est la prévention et l'aide.¹

4-principes de construction du réseau organisationnel :

Selon **BALDUINO ANDREOLA**, faire parti d'un réseau organisationnel n'est seulement échangé des informations en relation à l'aide d'un groupe d'organisation réalisée isolément ; être en réseau signifie réaliser un ensemble d'action concrète qui dynamise l'organisation et aide à atteindre le plus vite possible les résultats désirés.

Pour qu'un réseau arrive à bon port, il faudrait créer des conditions qui sont :

¹ ANDEROLA Baduino, *Dinamica de grupo*, Ed Vozes, petrolis, p10-11.

4-1-l'existence d'un objectif unificateur :

C'est l'esprit du réseau, il est aussi vu l'ensemble des valeurs partagées par les membres du réseau de manière claire, démocratique et explicite.

4-2-l'indépendance des membres du réseau :

Faire partie d'un réseau n'est pas synonyme de laisser de coter sa liberté ; l'auto motivation est une force essentielle du réseau .chaque membre du réseau détient ses propres caractéristiques .c'est l'équilibre entre l'indépendance de chaque membre de la coopérative du groupe qui donne la force du réseau.

4-3-le volontariste :

Les membres du réseau sont en relation et réalisent leurs tâches de manière volontaire et autonome .Ils ont l'avantage de choisir leurs partenaires et d'opter pour le travail à effectuer au sein du réseau (surtout les réseaux qui sont informels par rapport aux institutions de travail formel).

4-4- La multiplicité des leaders :

Ils vont utiliser les aptitudes de tous les membres du réseau pour des résolutions aux différents problèmes traversés par un réseau détient un petit nombre de chef et en plus de leaders. Les leaders se caractérisent comme des individus qui assument et de maintien le compromis, mais aussi ils se caractérisent par la flexibilité dont ils se laissent guider par un autre leader .comme chaque membre du réseau à ses propres caractéristiques.¹

5-Dimension d'un réseau :

Le réseau peut faire intervenir une seule relation (réseau uniplex de firme en relation commerciale) ou plusieurs (réseaux multiplex de ses firmes qui tiennent aussi comte de la présence croisée dans le conseil d'administration).

L'analyse structurale modélise les systèmes de liens existent entre les acteurs et décrit les propriétés du réseau au moyen d'un ensemble de mesure grâce au développement de la mathématique (théorie des graphes) des statistiques et de l'informatique, il est désormais

¹ MERCKELE Pierre, Sociologie des réseaux sociaux, Ed la découverte, Paris, 2004, p121.

possible de traiter de réseau de taille importante : la voie est ainsi ouverte à une qualification de l'analyse sociologique et de la vie économique.¹

De DURKHEIME à GURVITCH ,le terme de réseau était parfois utilisé pour désigner l'épais et complexe tissu des solidarités ou des formes de sociabilités par lesquelles les sociétés fonctionnent et changent .les sociologues décrivaient globalement cet aspect fondamental de la réalité sociale et ,au mieux ,ils en typologisaient les différentes formes ils démontraient les conséquences de déchirures dans cette sociabilité tant pour les individus que pour la société par ailleurs, plus la solidarité ne se complique .petit à petit ,le concept de réseau s'est imposé .²

En 1939,N .ELIAS décrivait les solidarités et les formes de solidarités comme un réseau ,plus exactement comme un filet <<fait de multiples fils reliés entre eux >>.Toutefois ,ni l'ensemble de ce réseau ni la forme qu'y prend chacun des différents fils ne s'expliquent uniquement par leur association ,leur relation entre eux .cette relation crée un champ de forces dont l'ordre se communique à chaque fil dans l'ensemble du filet .la forme de chaque fil se modifie lorsque se modifie la tension de la structure de l'ensemble du réseau .et pourtant ,ce filet n'est rien d'autre que la réunion de différents fils :il y occupe une place particulière et prend une forme spécifique.

N .ELIAS s'empresse de compléter cette image par l'idée que le réseau de relation sociale, est un mouvement perpétuel ,tissant et défissent inlassablement des relations humaines qui existait avant lui s'inscrit dans un réseau de relations humaines qui contribue à former .précédemment ,ELIAS avait démontré que l'action d'un individu est conditionnée par son insertion dans ce réseau : il fait des chaines que constituent les autres ,et chacun des autres –directement ou indirectement fait partie des chaines qui le tiens lui –mêmes .ces chaines ne sont pas aussi visibles que des chaines de fer .elles sont plus élastiques et changement ,mais elles n'en sont pas réelles et certainement pas moins solides³.

6-L'enjeu des réseaux sociaux dans le marché du travail :

La relation entre le marché de travail et les réseaux sociaux est très importante de se point de vus plusieurs travaux ont été réalisé, dans ce domaine, la théorie du capital

¹ STEINER Philippe, Op.cit, p75.

² MARCON Christian, Développez et activez vos réseaux relationnels, Ed la découverte, Paris, 2004, p34.

³ MICHEL Bassand, Flux dynamique des réseaux et société /article en lignes, Paris, N° 13/14 ,1993.

humain, s'est avérée central, selon cette théorie le travail est une marchandise, comme les autres qui s'échange sur un marché, du point de vue de l'employeur, les travailleurs se différencient, par leur capital humain. ¹

Le capital humain ne doit pas être sous-estimé, l'étude qui a eu le plus fort impact sur la réflexion théorique a été réalisée en 1974 par GRANOVETTER ; l'enquête a été réalisée, dans une petite ville du << MASSACHUSETT >> NEWTON, un faubourg de BOSTON de 980000 habitants, GRANOVETTER a interrogé des personnes qui avaient changé d'employeurs entre les deux derniers recensements 266 questionnaires, a ainsi été passé et les cas les plus intéressants ont été approfondis par les entretiens.

Il s'agissait essentiellement de savoir par quelle voie l'emploi avait été obtenu, trois cas étaient envisagés le contact personnel, les moyens formels et les démarches directes, de la part de la personne, il est intéressant de regarder les définitions utilisées, puisqu'il n'est pas toujours simple de cerner la nature d'une relation, GRANOVETTER, est assez restrictif en ce qui concerne les relations personnelles, il suppose l'existence d'une personne, connue du sujet et en contact personnel avec lui dans un contexte, autre que celui de la recherche d'emploi, qui sert d'intermédiaires soit pour faire connaître le nouvel emploi, soit pour le recommander au pré de l'employeur, les moyens formels ; surtout les annonces, les cabinets spécialisés, les agences, les associations et les services officiels de placement, les démarches recouvrent les envois de lettres ou le porte-à-porte effectué à priori par le candidat, sans qu'il y ait intervention d'un intermédiaire. 56% des personnes enquêtées ont obtenu leurs emplois par contact personnel, les deux autres méthodes soient utilisées par une proportion identique de systèmes 19%.

Parmi les contacts personnels, 31% sont des liens familiaux et 69% de liens professionnels, GRANOVETTER remarque que ceux qui réussissent le mieux sont ceux qui utilisent des contacts professionnels plutôt que de liens familiaux ou d'amitié, autres disent plutôt des liens faibles que des liens forts, et des chaînes relationnelles courtes.

¹ DEGENNE Alain et FORCE, Op.cit, p126.

Les entretiens montrent que les contacts familiaux ont apporté de l'information sur des emplois proches de celui qui transmet l'information bien plus qu'ils n'ont mis en contact avec la personne qui contrôle l'accès à l'emploi¹.

¹ GEGENNE Alain, FORCE Michel, Op.cit, p 128.

partie pratique

Chapitre IV:

Présentation du terrain

1- Présentation du complexe CEVITAL :

CEVITAL est une société par actions au capital privé de 68, 760 milliards DA totalement détenu par la famille : REBRAB.

Elle était créée en mai 1998, pour répondre aux besoins du marché national en matière des huiles alimentaires.

Le début des travaux de réalisation était exactement au 8 mai 1998.

Le complexe CEVITAL est conçu pour un régime de travail continu (24/24) (l'équipe de travail 3x8), et « CEVITAL » vient de « C'EST VITAL » cette appellation trouve son origine dans le fait que cette entreprise produit des produits vitaux pour l'individu (l'huile, margarine, sucre). CEVITAL Food est passé de **500** salariés en 1999 à **3996 salariés en 2008**.

1-1 l'implantation de l'entreprise :

CEVITAL est implantée à l'extrême est du port de Bejaia, chose qui lui a offert d'importants avantages de proximité économique de port, d'aéroport et la zone industrielle d'AKBOU.

Une partie des constructions est située dans le port à 200 ml du quai.

Alors que la plus grande partie de ses installations est édiflée sur un terrain récupéré d'une décharge publique située à proximité du port. Ce terrain était spongieux marécageux, donc inconstructible, si ce n'est l'investissement important consenti et la dernière technologie de consolidation des sols utilisés (remplacement du sol sur 18 ML de profondeur par le système de colonnes ballastées, 337 km de colonnes ballastées de 18ML chacune on été réalisées, ainsi qu'une partie à gagner sur la mer.

***ou sommes-nous ? :**

- **À Bejaia** : nous avons l'entreprise la construction des installations suivantes :
 - Raffinerie Huile
 - Margarinerie
 - Silos portuaires
 - Raffinerie de Sucre

- **À El –Kseur** : Une unité de production de jus de fruits cojeck a été rachetée par le groupe CEVITAL dans le cadre de la privatisation des entreprises publiques ALGÉRIENNE en novembre 2006.

Un immense plan d'investissement a été consenti visant à moderniser l'outil de production de jus de fruits Cojek. Sa capacité de production est de 14 400 T par an, le plan de développement de cette unité portera à 150 000/an en 2010.

- **A Tizi –Ouzou (A Agouni –Gueghrane)**: Au Cœur du massif montagneux du Djurdjura qui culmine à plus de 2300 mètres :
 - L'unité d'Eau minérale de LALLA KHEDIDJA a été inaugurée en juin 2007.

2- Les activités de CEVITAL :

Complexe agroalimentaire composé de plusieurs unités de production et ses activités peuvent être résumé de la manière suivante :

A. Huiles végétales:

- Les huiles de table sont connues sous les appellations suivantes (**Fleurial 100 %** tournesol sans cholestérol, riche en vitamine <<A, D, E>> (**Elio, Fridor**) se sont des huiles 100% végétales, contiennent de vitamines <<E>>, sont issues de la graine de tournesol, Soja et Palme.

CEVITAL a débuté son activité par le conditionnement des huiles raffinerie, sa capacité est 570 000 tonnes/an, soit 140% du besoin du marché national, le pays est passé du stade d'importateur à celui d'exportateur.

B. Margarinerie et graisses végétales :

CEVITAL produit un gramme varié de margarine riche en vitamines <<A, D, E>> certaines margarines sont destinées à la consommation directe telle que **Matina, Rania, le beurre gourmand et Fleurial, et** d'autres sont spécialement produites pour les besoins de la pâtisserie moderne ou traditionnelle, à l'exemple de la Parisienne et MÉDINA <<Smen >>.

Capacité de production : 180 000tonnes /an /notre part du marché national est de 30%, sachant que nous exportons une partie de cette production vers l'Europe, le Maghreb et le Moyen –Orient.

C. sucre blanc :

Il est issu de du raffinage du sucre roux de canne riche en saccharose ,le sucre raffiné est conditionné dans des sachets de 50 KG et aussi commercialisés en morceau dans des boites de 1 KG .CEVITAL produit aussi du sucre liquide pour des besoins de l'industrie agroalimentaire et plus précisément pour les producteurs des boissons gazeuses .

- Entrée en production 2^{ème} semestre 2009.
- Capacité de production : 650 000 tonnes /an avec extension à 1 800 000 tonnes /an.
- Part du marché national : 85%.
- Exportation : 350 000 tonnes/ an en 2009, CEVITAL FOOD prévoit 900 000 tonnes.

D. Sucre liquide :

- Capacité de production : matière sèche : 219 000 tonnes / an.
- Exportations : 25 000 tonnes / an en prospection.

E. Silos portuaires :

Existants :

Le complexe Cevital Food dispose d'une capacité maximale 182 000 tonnes et d'un terminal de déchargement portuaire de 2000 T par heure, et la capacité de stockage actuelle est de 120 000 en 24 silos verticaux et de 50 000 T en silos horizontal.

F.Boissons :

Eau minérale, LALLA KHEDIDJA depuis des siècles prend son origine dans les monts enneigés à plus de 2300 mètres du DJURDJURA qui culminent, pur et naturelle est directement captée à la source au cœur de la massive montagne du DJURDJURA.

- Lancement de la gamme d'eau minérale <<LALLA KHADIDJA >> est de boissons gazeuses avec capacité de production de 300 000 bouteilles par jour.
- Réhabilitation de l'unité de production de jus de fruits <<EL-KSEUR>>.

***Le groupe Cevital :**

Fondé par M. Issaad Rebrab, le groupe Cevital est un ensemble d'unités industrielles et de services regroupant près de dix métiers différents.

Le groupe emploie près de 11 000 collaborateurs répartis dans 17 filiales.

Son ambition est de participer à la création de richesse et d'emplois en Algérie.

Poursuivre la croissance à deux chiffres par an et ceci dans ces 11 dernières années, faire passer le pays du stade d'importateur au stade exportateur pour tous ses produits.

Ses filiales se répartissent à travers les cinq pôles suivants :

○ Agroalimentaire :

- Cevital agro-industrie.
- Ceviagro : spécialisée dans l'agriculture.
- Cojek : spécialisée dans la production des boissons fruitées et conserve.
- Nolis : compagnie maritime de transport de marchandises.

○ Service et auto-motive :

- IMMOBIS : promotion immobilière.
- Hyundai Motors Algérie (HMA) : concessionnaire de véhicules Hyundai.
- Sodi Automotive : concessionnaire de véhicules Fiat.
- Cevicar : Location de véhicules touristique.
- Cogetp : vente de matériel de travaux publics de marque Volvo.
- ACTS : spécialisée dans la commercialisation, et la maintenance de véhicules.

○ Industrie :

- SAMHA : production et commercialisation de matériels électroniques.
- MFG : production et transformation de verre plat.
- Cevital Minéral : production et exploitation des mines et carrières.

○ Distribution :

- NUMIDIS : spécialisée dans la grande distribution (hyper et supermarché Uno).
- NUMILOG : gestion des plates-formes logistiques.

○ Construction :

- Prinsia Cevico Algérie (PCA) : industrie du bâtiment préfabriqué et bureau d'étude.
- Cevital MTP : location d'engins de travaux publics.
- Baticompos : production de panneaux sandwichs et cabines saharienne.

- Le groupe Cevital dispose d'un portefeuille de projets important dans la pétrochimie, la sidérurgie, l'énergie renouvelable et la trituration des graines oléagineuses.

***Nos clients :**

La satisfaction du client est la devise de l'entreprise. La raison de vivre de l'entreprise est de vendre.

Les clients de l'entreprise sont divers et variés:

- Représentants
- Grossistes
- Industriels
- Institutionnels et administrations

ils sont pour la grande majorité des industriels de l'agroalimentaire et des distributeurs, ces derniers se chargent de l'approvisionnement de tous les points de vente ou qu'ils soient.

Notre Devise : des produits de Qualité :

CEVITAL FOOD donne une grande importance au contrôle de qualité de ses produits.

Cela s'est traduit par l'engagement de la direction dans le Process de certification ISO 22000 version 2005.

Toutes les unités de production disposent de laboratoires (micro biologie et contrôle de qualité) équipés d'outils d'analyse très performants.

3- L'organisation générale de CEVITAL :

L'organisation mise en place consiste en la mobilisation des ressources humaines matérielles et financières pour atteindre les objectifs demandés par le groupe.

La direction générale est composée de 19 directions, mais les plus importantes sont :

➤ **La direction marketing :**

Pilote les marques et les gammes de production, son principal vivier c'est la connaissance des consommateurs, et leurs besoins, leurs usages.

➤ **La direction des ventes & Commerciales :**

Développent les fichiers du client et commercialiser toutes les gammes, au moyen d'actions de détection ou de projet à base de haute technologie.

➤ **La direction système d'information :**

Elle assure la mise en place tout les moyens de technologie pour améliorer l'activité. , elle doit veiller à la cohérence des moyens informatiques et de communication mise à disposition.

➤ **La direction des finances et comptabilité :**

Préparer et mettre à jour les budgets, contrôler la gestion. Faire le reporting périodique, et prépare les états comptables et financiers selon les normes.

➤ **La direction industrielle :**

Chargée de l'évolution industrielle des sites de productions et définit, avec la direction générale, les objectifs et le budget de chaque site .Analyse le dysfonctionnement sur chaque site (équipement, organisation ...) et recherche les solutions techniques ou humaines pour améliorer en permanence la productivité, la qualité des produits.

➤ **La direction des ressources humaines :**

Définis et propose à la direction générale les principes de Gestion ressource humaine en support avec les objectifs du business et en ligne avec la politique RH groupe.

Assure un support administratif de qualité à l'ensemble du personnel de Cevital Food.

Pilote les activités du social.

Assiste la direction générale ainsi que tous les managers sur tous les aspects de gestion ressources humaines, établit et maîtrise les procédures.

Assure le recrutement. Chargé de la gestion des carrières, identifie les besoins en mobilité. Gestion de la performance et des rémunérations, Formation du personnel.

Assiste la direction générale et les managers dans les actions disciplinaires.

Participe avec la direction générale à l'élaboration de la politique de communication afin de développer l'adhésion du personnel aux objectifs fixés par l'organisation.

➤ **La direction Approvisionnements**

Dans le cadre de la stratégie globale d'approvisionnement et des budgets alloués (investissement et fonctionnement).

Elle met en place les mécanismes permettant de satisfaire les besoins matière et services dans les meilleurs délais, avec la meilleure qualité et au moindre coût afin de permettre la réalisation des objectifs de production et de vente.

➤ **La direction logistique**

Expédie les produits finis (sucre, huile, margarine, Eau minérale...), qui consistent à charger les camions à livrer aux clients sur site et des dépôts logistiques.

Assure et gère le transport de tous les produits finis, que ce soit en moyens propres (camions de CEVITAL), affrétés ou moyens de transport des clients.

Le service transport assure aussi l'alimentation des différentes unités de production en quelques matières premières.

Intrants et packaging et le transport pour certaines filiales du groupe (MFG, SAMHA, Direction Projets, NUMIDIS...).

Gère les stocks de produits finis dans les différents dépôts locaux (Bejaia et environs) et régionaux (Alger, Oran, Sétif...).

➤ **La direction des Silos:**

Elle décharge les matières premières vrac arrivées par navire ou camions vers les points de stockage.

Elle stocke dans les conditions optimales les matières premières.

Elle expédie et transfère vers les différents utilisateurs de ces produits, dont l'alimentation de raffinerie de sucre et les futures unités de trituration.

Elle entretient et maintient en état de services les installations des unités silos

➤ **La direction des Boissons**

Le Pôle Boissons et plastiques comprend trois unités industrielles situées en dehors du site de Bejaia :

Unité LALLA KHEDIDJA domiciliée à Agouni-Gueghrane (Wilaya de TIZI OUZOU) a pour vocation principale la production d'eau minérale et de boissons carbonatées à partir de la célèbre source de LLK.

Unité plastique, installée dans la même localité, assure la production des besoins en emballages pour les produits de Margarine et les Huiles et à terme des palettes, des étiquettes, etc.

Unité COJEK, implantée dans la zone industrielle d'El Kseur, Cojek est une SPA filiale de Cevital et qui a pour vocation la transformation de fruits et légumes frais en Jus, Nectars et Conserves. Le groupe ambitionne d'être Leader dans cette activité après la mise en œuvre d'un important plan de développement.

4- Missions et objectifs de l'entreprise CEVITAL :

L'entreprise CEVITAL a pour mission principale de développer la production et d'assurer la qualité et le conditionnement des huiles, des margarines et du sucre à des prix nettement plus compétitifs et cela dans le but de satisfaire le client et le fidéliser.

Les objectifs visés par CEVITAL peuvent se présenter comme suit :

- L'extension de ses produits sur tout le territoire national.
- L'importation de grains oléagineux pour l'extraction directe des huiles brutes.

- L'optimisation de ses offres d'emploi sur le marché du travail.
- L'encouragement des agriculteurs par des aides financières pour la production locale des graines oléagineuses.¹

5-Le processus de recrutement à CEVITAL :

1- expression et validation des besoins :

1-1 Expression des besoins annuels :

C'est l'état des besoins annuels valorisés, le plan des effectifs pour l'année et le budget des effectifs, le directeur général valide ces documents et les DRH/filiales les présentent à la DRH group avant le 30 octobre de l'année.

1-2-Validation et valorisation des besoins groupent :

La DRH groupe valide après examen, les états et présente la synthèse des besoins et du budget des effectifs pour validation finale à la DG/groupe avant le 15 décembre de l'année, communique le plan des effectifs avant le 31 décembre de l'année à chaque filiale pour mise en œuvre.

*** Mise en œuvre du processus de recrutement :**

1- Demande de recrutement :

La demande de recrutement validée par la structure commanditaire est présentée à la DRH/filiale 45 jours avant la date prévue du recrutement.

2- Fiche de poste :

Toute demande de recrutement est accompagnée d'une fiche de poste définie par le responsable, et approuvée par la DRH filiale pour les grades inférieurs à 15 et la DRH groupe pour les grades de 15 et plus.

3-Cotation du poste :

La DRH groupe/comité de pesée, procède à la cotation du poste à la demande de la DRH/filiale au plus tard 48H après sa réception, la pesée se fait sur la fiche de poste.

¹ Source « Cevital »

Si la prise de décision, pour ces postes est concertée entre la DRH groupe et le DG /DRH de la filiale.

Et si le choix de candidats aux postes de 06 à 17 est opéré au niveau de la filiale par le DG sur proposition, mais pour les grades 15-17, DG filiale recueille l'aval de la DRH groupe avant décision.

2-Recherche de candidature :

A. Recrutement interne :

Nous avons le recrutement intra filiale par affichage ou mise en ligne de note interne. Et le recrutement inter filial (tous profils) par affichage et mis en ligne de note interne au niveau de toutes les filiales et la sélection est selon un processus codifié. C'est pour les grades de 6 à 17 et la durée de 5 jours.

Et pour le recrutement inter filial c'est pour les grades de 18 et plus par des annonces affichées par la DRH groupe et la durée de recueil c'est de 10 jours .1

B. Marché national : l'entreprise procède par trois moyens :

B.1 Dispositif ANEM :

La transmission offre à l'ANEM des épaissements de la procédure de recrutement interne, c'est un passage obligatoire par l'ANEM avant toute autre recherche. La procédure ANEM ne peut dépasser 21 jours à compter du dépôt de l'offre.

B.2 Vivier de candidatures groupe : on trouve ce qui suit :

- ❖ Le fichier des candidatures spontanées : qui un fichier informatisé est tenu au niveau de chaque filiale et au niveau du groupe regroupant toutes les candidatures potentielles reçues.
- ❖ Annonce de presse : le contenu de l'annonce est réalisé et validé conjointement, par la DRH filiale et le responsable recrutement groupe. L'infographiste se charge de la maquette et de l'insertion.
- ❖ Site web du groupe : c'est la consultation et la présélection des candidatures reçues par le biais du site web de l'entreprise (tests ouverts aux candidats spontanés).
- ❖ Organisation portes ouvertes/Cevital : la DRH groupe organise, en cas de besoin des portes ouvertes et des campagnes de recrutement propres au groupe.

- ❖ Cooptation par un collaborateur Cevital : c'est un recrutement aux postes managers de 15 et plus, lettre de recommandation et engagement.

B.3 la recherche externe : on y trouve :

- ❖ les cabinets de recrutements : la DRH groupe choisit les cabinets de recrutement et signe les conventions de prestation.
- ❖ Sites web spécialisés : consiste à la mise en ligne d'offre d'emploi sur les sites spécialisés ou consultation de candidatures disponibles par exemple le site emploiic.
- ❖ Instituts et grandes écoles : la DRH groupe élabore et signe les conventions avec les instituts et autres écoles.
- ❖ Associations de cadres à la recherche d'emploi : la DRH groupe peut signer des conventions ou accords avec les associations nationales ou internationales activant pour l'emploi, notamment des cadres.
- ❖ Participation aux foires et portes ouvertes RH : le groupe retient le principe de participation aux foires et salons nationaux de recrutement et RH.

C. Marché international (expatriés et binationaux) : on y trouve :

- ❖ Les candidatures des binationaux : on utilise les revues et sites web spécialisés et la participation aux événements officiels et non officiels ciblant cette catégorie de personnel.
- ❖ Cabinets de recrutement spécialisés : la DRH groupe identifie les sous traitants spécialisés et signent avec eux des conventions.
- ❖ Candidatures étrangères : c'est l'approche directe, certains postes de haute expertise ou management peuvent recommander l'approche directe du candidat.

3-Sélection des candidats :

A. Sélection interne :

- la présélection sur dossiers, qui est réalisé par le responsable du recrutement filial pour les grades de 6 à 17 et celui du groupe pour les grades de 18 et plus.
- Entretien préliminaire avec DRH, grille d'entretien synthèse a réalisé en fin d'entretien : la DRH de la filiale ou la DRH groupe selon le grade assure l'entretien préliminaire avec les candidats présélectionnés sur dossier.

- Entretien et tests (techniques) fiche d'évaluation professionnelle : ces entretiens et ces tests professionnels sont réalisés, dirigés par le directeur de la structure utilisatrice.
- Tests psychologiques : bilan de personnalité qui sont ouverts sur le site web du groupe, et ceux qui sont spécifiques sont ouverts avec code d'accès, et qui se trouve dans SCHORTE LIST qui regroupe 3 candidatures potentielles pour chaque poste à pourvoir.
- Entretien de sélection définitive : le candidat se présente muni obligatoirement des pièces ci-dessous : copies légalisées du diplôme ,3 derniers bulletins de paie, attestation de travail du dernier organisme employé.

Cet entretien permettra au DG /filiale ou à la DRH groupe d'opérer le choix du candidat à retenir à partir de SHORT LIST.

B. Sélection externe :

C'est un processus de sélection adapté au poste offert, Cevital peut recommander le type de tests à utiliser ainsi que les conventions avec les sous traitants précisent le procès de sélection par l'organisme prestataire.

Le DG /filiale décide pour les postes de 6 à 17 ,avec aval préalable de la DRH groupe pour les grades de 15 à 17 .et La DRH /groupe et le DG filial décident pour les grades 18 et plus .

Pour le choix du candidat retenu : nous avons la proposition de recrutement selon la politique de rémunération dans ce cas, c'est la DRH filiale ou celui du groupe qui adresse une offre comprenant le package du poste au candidat retenu dans les 48H suivant sa sélection.

La proposition du contrat de travail : après acceptation par écrit de l'offre par le candidat retenu il lui est remis un projet de contrat de travail par mail.

Et la décision de recrutement : c'est la décision qui sera prise.

4-Installation et intégration :

A. Installation avant intégration :

C'est la préparation d'espace, de bureau, équipement de bureau, fournitures, avantages en nature, véhicule, téléphone mobile, visite médicale d'embauche, annonce de bienvenue.

B. Installation après intégration :

Le procès verbal d'installation, Contrat de travail a durée déterminé, contrat de travail à durée indéterminée (commerciaux), contrat de travail cadre dirigeant, contrat impari.

Installation par supérieur hiérarchique, note d'information interne par le directeur de la structure de rattachement et la mise à disposition de moyens de travail.

- Gestion de personnel : le personnel relevant des grades 6 à 17 est géré au niveau filial et ceux des grades 18 et plus ainsi que tous les étrangers sont gérés au niveau groupe.
- Intégration (check List) : l'intégration est suivie par le gestionnaire des carrières filial pour les grades de 6 à 17 et celui de groupe pour les grades de 18 et plus en respectant la CHECK LIST
- Période d'essai (fiche d'appréciation) : cette période se dura de six mois pour les grades de 15 et plus et trois mois pour les grades de 6 et 14 .et pour les contrats (CDD), la période est de trois mois, mais dans tous les cas, la période d'essai pourra être renouvelée une fois si nécessaire.

Et pour cette période la décision sera comme suit :

- Cessation : Décision du départ par un questionnaire de fin de travail ou certificat de travail
- Prorogation : avenant au contrat
- Titularisation : Décision de confirmation au moins du dernier jour de la période d'essai (lettre de notification).

6-Conditions du recrutement interne :

Règles générales :

- Être confirmé à son poste de travail : aucune candidature interne à un poste ouvert au sein de CEVITAL ne sera traitée si le candidat n'est pas confirmé à son poste de travail (période d'essai).
- Ancienneté : les candidats internes aux postes ouverts dans le cadre de la présente procédure doivent, impérativement, avoir une ancienneté minimum dans le poste d'origine équivalente à :
 - Six (6) mois pour les grades de 6 à 14.
 - Douze (12) mois pour les grades de 15 et plus.
- Accord préalable de la hiérarchie :

Les recrutements internes sont soumis à l'accord préalable de :

Pour les grades de 6 à 14 :

- Directeur de la structure d'origine pour la mobilité intrafiliale.
- Directeur général de la filiale d'origine de recrutement interfiliale.

Pour les grades de 15 et plus :

- Directeur de la structure d'origine et DRH groupe pour les recruteurs intrafiliale.
- Directeur de la filiale et de DRH groupe pour les recrutements interfiliales.

Exception :

À titre de dérogation, certains recrutements internes peuvent être dispensés, à l'initiative de l'employeur, des conditions ci-dessus, et ce en raison des besoins ponctuels liés à la meilleure optimisation de l'utilisation des ressources.

Le pouvoir de dérogation est accordé comme suit :

- **RECRUTEMENT INTRAFILIALES :**
 - Le directeur général de la filiale dispose du pouvoir dérogationnel en matière de recrutement pour les postes équivalents au grade 6 et 14.
 - Le pouvoir pour les postes de 15 et plus est exercé de concert entre le Directeur général de la filiale et la DRH groupe.

➤ RECRUTEMENT INTERFILIALE :

- La DRH groupe décide après avis du Directeur général de la filiale d'origine et à ce titre dérogatoire de dispenser un candidat interne des conditions de recrutement interne d'une filiale à une autre.

- **Réintégration au poste.**

Les demandes de réintégration au poste de travail au sein du groupe CEVITAL peuvent être examinées en fonction des besoins du groupe et de la pertinence et le mérite professionnel du candidat.

Sont écartées définitivement de toute possibilité de réintégration au sein du groupe, les candidats ayant quittés dans l'une de condition ci-après :

- Avoir été licencié pour faute disciplinaire grave.
- Avoir quitté sans observation du préavis de départ s'il n'est pas autorisé par la hiérarchie.
- Avoir quitté et rejoint la concurrence immédiatement après le départ de CEVITAL
- Les candidats ayant porté des requêtes auprès de l'inspection du travail ou auprès des instances judiciaires contre le groupe.

Chapitre V:

Analyse et interprétation des résultats

Dans le présent chapitre, nous procéderons à la présentation et à l'interprétation des données relatives à notre hypothèse de recherche.

Nous nous appuyons sur les aspects suivants :

1-les caractéristiques de l'échantillon d'étude.

2-l'analyse des données concernant la première hypothèse.

3-l'analyse des données concernant la deuxième hypothèse.

4-les avis des enquêtés à propos des critères de recrutement à Cevital

1-les caractéristiques de l'échantillon d'étude :

Nous allons entamer notre étude par la présentation des différentes caractéristiques relatives à notre échantillon d'étude à savoir : l'âge, le sexe, le niveau d'instruction...etc.

Tableau N°1 : la présentation de l'échantillon selon l'âge.

Âge	Fréquence	Pourcentage
] 25-30]	49	48,04%
[31-35]	37	36,27%
Plus de 35 ans	16	15,69%
Total	102	100%

On constate d'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus que 48,04% des éléments de notre échantillon sont âgés entre 25 et 30 ans ,suivis de 36,27% d'éléments âgés entre 30-35 ans ,contre seulement 15,69% âgés plus de 35ans .cela explique que CIVITAL préfère recruter les personnes jeunes qui peuvent apporter une certaine nouveauté à l'entreprise et qui ont des capacités de travailler mieux ,d'ailleurs CEVITAL est une entreprise qui recrute sans tenir compte de l'expérience acquise auparavant ,cela permet l'augmentation de l'effectif des employés jeunes .

Tableau N°2 : la répartition des éléments de l'échantillon selon le sexe

Sexe	Fréquence	pourcentage
Masculin	96	94.12%
Féminin	06	05.88%
Total	102	100%

D'après les chiffres de ce tableau ,on remarque que la majorité des enquêtés sont de sexe masculin avec un pourcentage de 94.12% ,contre seulement 05.88% de sexe féminin ,cela s'explique par l'effectif des femmes à CEVITAL qui ne dépasse pas 48 femmes travailleuses .c'est pour cela qu'on a obtenu parmi les 102 de notre échantillon que 06 femmes ,cela aussi soit justifié par le régime de travail appliqué à CEVITAL ,c'est-à-dire il y a des équipes qui se succèdent pour travailler la nuit (3 x 8). Nous pouvons évoquer aussi la tradition musulmane qui continue à considérer <<inconvenient>> le travail des femmes pendant la nuit, notamment dans le secteur industriel .On peut ajouter que le travail à l'usine est un travail dur, c'est pour cela qu'il n'attire pas les femmes.

Tableau N°3 : la répartition des éléments de l'échantillon selon la situation familiale

Situation familiale	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	63	61,76%
Marié	39	38,24%
Total	102	100%

On remarque d'après ce tableau que 61,76% des enquêtés de notre échantillon sont célibataires, suivis de 38,24% qui sont mariés, cela s'explique par la jeunesse de notre échantillon d'étude (voir cela dans le tableau N°1), ainsi que par d'autres facteurs tels le pouvoir d'achat ce dernier ne leur permet pas de fonder une famille.

Tableau N°4 : la répartition de la population selon le lieu de résidence.

Le lieu de résidence	Fréquence	Pourcentage
Wilaya	86	84,31%
Hors wilaya	14	13,72%
Sans réponse	02	1,96%
Total	102	100%

Ce tableau nous montre que la plupart des éléments de notre échantillon habitent à Bejaia ,avec un pourcentage de 84,31% ,cette situation s'explique par le fait que ce complexe se trouve à Bejaïa ,non loin du lieu de résidence des travailleurs .On peut dire aussi que la proximité géographique exigée par CEVITAL lors du recrutement en vue d'éviter les retards et le phénomène d'absentéisme qui influent négativement sur la production ,est une raison importante qui explique cette situation .

Comme on remarque aussi que 13,72%, des enquêtes résident en dehors de la wilaya de Bejaïa.

En plus on peut ajouter que le lieu de résidence est important pour les individus ou ils peuvent mobiliser leur relation familiale ou amicale pour trouver un emploi.

Tout cela aide plus les gens lors de recrutement plus que ceux qui n'habitent pas la wilaya, la chance de mobiliser les relations personnelles diminuent au fur à mesure que l'on s'éloigne de la ville.

Donc, on déduit que le lieu de résidence joue un rôle très important pour accumuler des réseaux de communication et des relations sociales avec les diverses personnalités, ces facteurs peuvent servir l'individu à avoir l'accès à l'emploi.

Tableau N°05 : la répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction.

Le niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Primaire	03	2,94%
Secondaire	30	29,41%
Moyen	14	13,73%
Universitaire	55	53,92%
Total	102	100%

Ce tableau montre que de la moitié des enquêtés ont un niveau universitaire avec un pourcentage de 53,92%, suivi de 29,41% des enquêtés qui ont un niveau secondaire, et 13,73% qui ont un niveau moyen, contre seulement 2,94% des enquêtés qui ont un niveau d'instruction primaire.

Cela s'explique par le fait que l'entreprise CEVITAL exige le niveau élevé lors du recrutement afin d'assurer une adéquation entre la main d'œuvre recrutée et les machines utilisées ,c'est pour cela que cette entreprise recrute beaucoup les universitaires et les éléments qu'a un niveau secondaire ,ils ont des formations diverses .

Pour les deux autres catégories, elles occupent des postes qui ne demandent pas un niveau élevé telles qu'ouvrier spécialisé, agent d'entretien...etc.

Tableau N°06 : La répartition des éléments de l'échantillon selon la date de recrutement.

La date de recrutement	Fréquence	Pourcentage
1998-2000	16	15 ,69%
2001-2003	47	46 ,41%
2004- et plus	39	38 ,24%
Total	102	100%

On constate d'après ce tableau, une évolution croissante entre les années 1999-2000et 2001-2003, soit de 15,65% jusqu'à 46,41% peuvent être cela se justifie par le lancement de la raffinerie de sucre au début de l'année 2003, ce qui a conduit au besoin d'effectif, et

on remarque un décroissement durant les années qui suivent (2004 et plus), avec un pourcentage de 38,24%.

Tableau N° 07 : La répartition des éléments de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle :

Le poste occupé	Fréquence	Pourcentage
Ingénieur	28	27 ,45%
Opérateur sur machine	35	34 ,31%
Ouvrier spécialisé	31	30 ,39%
Autres	08	7 ,84%
Total	102	100%

On constate d'après les données indiquées dans ce tableau que 34,31% des enquêtés sont des opérateurs sur machine et parmi eux on trouve ceux qui ont un niveau d'instruction élevé (universitaire) et d'autre ont un niveau moyen ou secondaire .leur rôle à contrôler les simples machines et appliquer les instructions venant des ingénieurs, suivi de 30,39% des enquêtés qui ont occupé le poste d'ouvriers spécialisés.

Comme on trouve aussi 27,45% des éléments de notre échantillon sont des ingénieurs, leurs rôles consistent à contrôler les raffineries à distance à partir des salles de contrôle, suivit de 7,84% des enquêtés qui occupent de différents postes tels qu'agent de sécurité, femme de ménage....etc.

2 –L'analyse des données concernant la première hypothèse :

- Plus une personne possède du capital social plus il a de la chance d'avoir des informations sur le poste vacant.

Dans cette deuxième partie, nous présenterons les résultats relatifs à la manière de diffusion de l'information ainsi de choix de l'entreprise CEVITAL.

Tableau N°8 : la manière d'obtention de l'information sur le recrutement.

Manière d'obtention de l'information	fréquence	Pourcentage(%)
ANEM	18	16,98
Demande spontanée	37	34,91
Je me suis présenté moi- même	07	6,60
Par une connaissance qui travaille au sein de l'entreprise	44	41,51
Total	106*	100

*il y a ceux qui ont donné plus d'une réponse.

On constate d'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus que 41,51% des interrogés de notre échantillon ont obtenu l'information à propos des postes vacants à CEVITAL grâce à leurs relations personnelles, suivies par un pourcentage de 34,91% pour ceux qui ont été informés à travers la réponse à leurs demandes spontanées, contre 16,98% pour ceux qui ont été informés à travers l'ANEM.

Cela explique que CEVITAL fait recours au marché informel dans le recrutement qui est une source moins coûteuse et plus garante pour l'entreprise, car elle permet à leurs travailleurs d'informer leurs proches en priorité par rapport aux autres.

Donc on peut constater que plus un individu possède des relations personnelles soit familiales ou amicales, plus il a des chances de s'informer sur les postes vacants. Ces avantages mettent ces individus en position de <<prioritaire>> par rapport à ceux qui n'ont pas ces relations personnelles, et cela devient un mécanisme important qui leur facilite, plus tard, l'obtention de l'emploi.

On ajoute aussi que le nombre élevé des demandes spontanées s'explique par le fait que les diplômés après leur sortie de l'université, ou après avoir eu une formation, envoient leurs demandes à CEVITAL, car CEVITAL n'exige pas le critère d'expérience lors du recrutement.

C'est peut être la une raison qui explique pourquoi CEVITAL ne recourt pas beaucoup aux journaux pour faire des annonces en offre d'emploi.

Tableaux N°9 : Montre les raisons du choix de l'entreprise.

Raison de choix de l'entreprise	Fréquence	Pourcentage(%)
Le salaire est élevé	28	25,69
Les conditions de travail sont bonnes	24	22,02
Par raison de connaissance qui travaille au sein de l'entreprise	49	44,95
Pas de choix	08	7,34
Total	109*	100

*le total est plus de 102, vu la multiplicité des réponses.

D'après ce tableau qui montre les raisons du choix de l'entreprise CEVITAL chez les employés on remarque que 44,95% des enquêtes de notre échantillon ont choisi cette entreprise parce qu'ils bénéficient de connaissances parmi le personnel de CEVITAL. Ces gens attendent de ses personnes qu'ils connaissent de leur faciliter l'accès à l'emploi surtout si ces dernières ont une ancienneté dans le travail ,chose qui leur permet d'entretenir de bonnes relations avec les responsables ,donc ils peuvent recommander directement des postulants au chef concerné par le recrutement ,ou bien de les aider dans les tests qu'ils subissent pour qu'ils aient plus de chance de réussir par rapport aux autres candidats qui n'ont pas ces connaissances à l'intérieur de CEVITAL.

Mais à côté de ce choix, on trouve des enquêtés qui ont choisi cette entreprise en raison du salaire élevé, cette catégorie représente un pourcentage de 25,69% suivi de 22,02% pour ceux qui ont choisi CEVITAL en raison des conditions de travail qui sont bonnes, contre seulement 7,34% pour ceux qui n'ont pas de choix.

Enfin, on peut dire que les relations de proximités et l'existence d'un intermédiaire jouent un rôle très important dans le processus de recrutement.

Margaret Maruani estime que :<<l'une des évolutions les plus frappantes de la situation de l'emploi dans les vingt dernières années est le développement de la situation intermédiaire>>. ¹

Tableau N° 10 : Montre le rapport entre l'existence des liens à l'intérieur de CEVITAL avant le recrutement et la façon d'obtenir de l'information sur l'offre d'emploi.

Les sources de diffusion	ANEM		Demande spontanée		Je me suis présenté moi même		Par des connaissances		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Existence des liens	12		02		04		40		58	
	20	69%		3.45%		6.90%		68.96%		100%
Inexistence des liens	25		16		03		04		48	
		52.08%		33.33%		6.25%		8.34%		100%
Total	37		18		07		44		106*	
		34.99%		16.98%		6.60%		41.51%		100%

*Le total est plus de 102, vu la multiplicité des réponses.

On constate d'après ce tableau, qui montre la relation entre l'existence des liens à CEVITAL et la manière de diffusion de l'information à propos du recrutement, que la plupart des interrogés qui ont déclaré avoir des liens à l'intérieur de CEVITAL ont utilisé des liens comme source de s'informer sur l'existence des postes vacants, 68.96% des interrogés confirment cette hypothèse, suivi de 20.69% pour ceux qui ont utilisé l'ANEM.

En revanche, on remarque que 33.33% des enquêtés qui ont utilisé la demande spontanée ont déclaré l'absence des liens au sein de CEVITAL, suivi de 52.08% qui ont été informés par l'agence de l'ANEM. Cela explique que l'existence de capital à l'intérieur de l'entreprise aide les personnes à s'informer en priorité par rapport à ceux, qui

¹ MARUANI Margerat, RAYMOND Emmanuel, Sociologie de l'emploi, 3^{ème} édition, Ed LA découverte, Mars 2001, p92.

ne possèdent pas ce capital social est cette information peut devenir un mécanisme qui facilite leur obtention de l'emploi.

Enfin ,on peut dire que l'individu aura plus de chance de s'informer en priorité sur l'existence des postes vacants si cette information passe par des médiations sociales nouées avec les autres ,que ce soit d'ordre familial ou amical ou bien professionnel.

Donc l'utilisation des méthodes informelles telle que la famille, les amis, les voisins deviennent de plus en plus un mécanisme efficace, tout d'abord pour avoir l'information de l'offre du recrutement dans le marché du travail, en deuxième lieu, l'accès à l'emploi.

Tableau N° 11 : Montre la relation entre les raisons de choix de l'entreprise et la manière de recrutement.

Raison de choix l'entreprise	Avec aide		Sans aide		Total	
	F	%	F	%	F	%
Le salaire est élevé	12	42.86%	16	57.17%	28	100%
Les conditions du travail sont bonnes	11	45.85%	13	54.17%	24	100%
Parce que vous connaissez quelqu'un	41	83.67%	8	16.33%	49	100%
Je n'ai pas le choix	04	50%	04	50%	08	100%
Total	68	62.39%	41	37.65%	109*	100%

*Il y a ceux qui ont donné plus d'une réponse.

On constate d'après ce tableau, que 62.39% des enquêtés de notre échantillon ont obtenu leur poste de travail grâce à leurs relations personnelles, contre 37.65% pour ceux

qui ont été recrutés sans aide de leurs proches c'est-à-dire soit la réponse à leurs demandes spontanées ou bien par des cabinets spécialisés dans le recrutement telles que l'ANEM.

Comme on remarque aussi que la majorité des enquêtés qui ont choisi cette entreprise parce qu'ils connaissent les gens qui travaillent à l'intérieur ont obtenu leur emploi grâce à des interventions .c'est ce qui explique que ces gens ont attendu que ses personnes leurs facilitent l'obtention de l'emploi, ce qui est arrivé effectivement avec un pourcentage de 83.67%, contre seulement 16.33% pour ceux qui ont obtenu leur emploi sans aide même s'ils ont des relations à l'intérieur.

Comme on remarque aussi que 50% des enquêtés qui ont affirmé qu'ils n'ont pas de choix ont obtenu leur emploi grâce à l'aide, suivi de 45.83% pour ceux qui ont choisi cette entreprise pour les bonnes conditions de travail .en revanche, 57.14% des enquêtés qui ont choisi cette entreprise par raison de salaire élevé ont obtenu leur emploi sans aide.

Enfin, on peut dire que le choix de l'entreprise est basé beaucoup plus sur le capital social possédé à l'intérieur c'est-à-dire que plus un individu possède de capital à l'intérieur plus il a de la chance d'avoir son emploi, et mieux que dans une entreprise où il ne connaît personne, car leur chance d'avoir l'emploi diminue.

Tableau N° 12 : Montre la manière d'obtention de l'emploi à CEVITAL

Manière de recrutement	Fréquence	Pourcentage
Avec aide	68	66.67%
Sans aide	34	33.33%
Total	102	100%

On constate que ces données indiquées dans ce tableau que 66.67% des interrogés ont obtenu leurs emplois grâce à l'aide des personnes qu'ils connaissent, ces relations sont de nature familiale exemple (remplace un père décidé) ou amical, ou bien professionnel exemple (anciens camarades ou collègues), contre 33.33% des enquêtés qui ont affirmé l'absence de l'intervention d'autres personnes.

Donc on déduit que le capital social est un facteur très indispensable dans le processus de recrutement et il joue un rôle pour assurer l'accès à l'emploi.

Et l'entreprise CEVITAL, en tant qu'entreprise privée faite recours aux réseaux relationnels lors des recrutements, c'est-à-dire fait appel au marché informel dans le processus de recrutement. Ce dernier constitue des canaux de recrutement des moins coûteux et des plus sécuritaires pour l'organisation et pour l'individu¹

Mais à côté de cela, on trouve 33,33% des enquêtés qui ont obtenu leurs postes de travail sans aide, peut être que cela s'explique par le capital humain qu'ils possèdent. Ce dernier est un ensemble de caractéristiques strictement individuelles tel que le niveau d'instruction ou la qualification.²

Enfin on peut dire que plus un individu possède de capital social plus il a des chances d'être recruté.

Il faut donc cultiver son réseau, comme on cultive son jardin parce qu'à côté de capital humain le capital social ne doit pas être sous-estimé.

Tableau N°13 : Montre l'existence des liens à l'intérieur de l'entreprise CEVITAL avant le recrutement.

Réponse	Fréquence	Pourcentage
Oui	56	54,90%
Non	46	45,10%
Total	102	100%

On constate d'après les données indiquées de ce tableau que plus de la moitié des enquêtés ont des connaissances à l'intérieur l'entreprise CEVITAL avant d'être recrutés, et cela avec un pourcentage de 54,90%. ces connaissances leurs permettent d'accéder facilement à l'emploi plus que les personnes qui ne possèdent pas ces relations à l'intérieur de CEVITAL avant le recrutement (cela le montre le tableau N°13).

Donc les personnes qui ont des connaissances peuvent utiliser ces liens comme un moyen pour obtenir un emploi et surtout si ces connaissances ont une ancienneté dans le travail, chose qui leur permet de les recommander soit directement au chef hiérarchique concerné de recrutement ou bien de les aider dans les Tests qu'ils subissent.

¹ CADIN Loic, et autres, Op.cit, p135.

² DEGENNE Alain, FORSE Michel, Op.cit, p 63.

On peut dire que l'existence des proches à l'intérieur de l'entreprise aide les personnes à avoir un emploi en priorité par rapport à ceux qui n'ont pas ces connaissances.

Tableau N°14 : Montre la facilité d'obtention de l'emploi à CEVITAL.

Facilité d'obtention de l'emploi	Fréquence	Pourcentage
Oui	63	61,76%
Non	35	34,31%
Sans réponse	04	3,93%
Total	102	100%

On constate d'après ce tableau que 61,76% des enquêtés ont affirmé qu'ils ont obtenu leur poste de travail d'une manière facile, contre 34,31% pour ceux qui ont affirmé que l'obtention de leur emploi à l'entreprise CEVITAL était difficile.

On peut expliquer cela par le fait que ces enquêtés qui ont obtenu leur poste de travail d'une manière facile ont bénéficié de l'aide à travers les personnes qu'ils connaissent à l'intérieur de CEVITAL par contre le manque de connaissances a rendu difficile d'obtention de l'emploi pour les autres enquêtés (cela le montre le tableau N°16).

Donc on déduit que le fait d'avoir des connaissances aide les gens à avoir leur poste de travail facilement soit qu'ils bénéficient de l'aide dans les Tests qu'ils subissent soit par recommandation directement au chef concerné par le recrutement.

Par contre quelqu'un qui ne possède pas ce capital social se trouve dans une situation difficile pour aboutir à l'emploi.

Donc, le capital social joue un rôle très important dans le processus de recrutement. Ce capital social ne se manifeste pas uniquement au moment de la recherche d'emploi, mais c'est un processus qui se construit tout au long de la vie de l'individu.

Tableau N°15 : Montre la corrélation entre l'existence des proches à l'intérieur de l'entreprise avant le recrutement et la manière d'obtention de l'emploi.

Recrutement				
Connaissances	Avec aide	Sans aide	Total	
Vous connaissez des personnes	F %	F %	F %	
	49 87,5%	07 12,5%	56 100%	
Vous ne connaissez pas des personnes	19 41,30%	07 58,7%	46 100%	
Total	68 66,67%	34 33,33%	102 100%	

Ce tableau représente l'influence de connaissance des personnes à l'intérieur de l'entreprise CEVITAL sur la manière de recrutement .on remarque que 66,67% des enquêtés ont obtenu leur emploi grâce à l'aide contre 33,33% pour ceux qui ont été recrutés sans aide.

Et que la plupart des enquêtés qui ont des connaissances à l'intérieur de CEVITAL avant le recrutement ont été recruté grâce à ceci avec un pourcentage de 87,5% contre seulement 12,5% pour ceux qui ont des connaissances, mais qui ont obtenu leurs postes sans aide.

En revanche on remarque que 58,7% des enquêtés qui ne possèdent pas des relations à l'intérieur de CEVITAL avant le recrutement ont été recruté sans aide contre 41,3% pour ceux qui ont obtenu leur emploi grâce à l'aide.

À ce titre, on peut dire que le facteur d'existence des proches au sein de l'entreprise contribue à faciliter l'accès à l'emploi plus que pour une personne qui n'a pas ces connaissances.

Enfin on peut dire que l'existence des réseaux relationnels au sein de l'entreprise, aide les gens à avoir le poste en priorité par rapport à ceux qui n'ont pas ces réseaux et que

CEVITAL prend en considération le capital social lors de recrutement c'est-à-dire qu'elle fait recours au marché informel.

Tableau N° 16 : Montre le rapport entre la manière d'obtention de l'emploi et la facilité d'accès à l'emploi.

Facteur d'accès Manière de recruter	Oui	Non	Sans réponse	Total
Avec aide	F %	F %	F %	F %
	52	12	04	68
	76.47%	17.65%	5.88%	100%
Sans aide	11	23	-	34
	32.35%	67.65%		100%
Total	63	35	04	102
	61.76%	34.31%	3.92%	100%

On constate d'après ce tableau que la plupart des enquêtés qui ont obtenu leur poste de travail avec des liens qu'ils possèdent, ont affirmé que l'obtention de leur emploi était facile avec un pourcentage de 76.47% contre seulement 17.65% pour ceux qui ont obtenu leur poste d'une manière difficile malgré ils ont bénéficié de l'aide lors de leur recrutement. En revanche, on remarque que 32.35% des enquêtés qui ont été recrutés sans aide ont affirmé que l'obtention de leur emploi était facile. Cela est dû peut être à leur capital humain qu'ils possèdent tel que la qualification, compétence.....

Enfin, on peut déduire que la facilité de recrutement dépend de la manière c'est-à-dire ceux qui ont bénéficié de l'aide lors de leur recrutement ont obtenu leur poste de travail d'une manière facile et le manque de connaissances et l'absence de l'aide lors de recrutement a conduit à la difficulté d'obtenir l'emploi.

Donc, ce que nous nous permettons de dire que plus un individu possède de capital social plus il a de chance d'être recruté et le poste sera facile à l'obtenir.

Tableau N° 17 : Montre la relation entre la manière de recrutement et la date de recrutement.

M. de recrutement Date de recrutement	Avec aide	Sans aide	Total
1998-2000	F %	F %	F %
	5 31.25%	11 68.75%	16 100%
2001-2003	26 55.25%	21 44.68%	47 100%
2004 et plus	37 94.87%	2 5.13%	39 100%
Total	68 66.68%	34 33.33%	102 100%

On constate d'après ce tableau que 66,67% des enquêtés ont obtenu leurs postes de travail grâce à leurs relations personnelles qu'ils possèdent ,et que 94,87% des enquêtés qui ont obtenu leur poste avec aide des proches ont été recrutés durant l'année 2004 et plus ,suivi de 55,25% pour ceux qui ont été recrutés durant [2001-2003] ,et 31,25% pour ceux ont été recrutés pendant les années [1998-2000] .en revanche ,on remarque que 68,75% de ceux qui ont obtenu des emplois sans aide ,ont été recrutés durant les années 1998-2000 ,contre 5,13% pour ceux qu'ont été recruté l'année 2004 et plus .

On peut expliquer cela par le fait que durant l'année 1998, c'était le lancement de l'entreprise CEVITAL, cela a conduit au besoin d'effectif c'est-à-dire que la société n'a pas assez de temps pour faire recours aux relationnels, par contre à partir de 2001 l'entreprise CEVITAL commence à faire recours aux réseaux sociaux dans le recrutement .ce dernier constitue une source moins coûteuse pour l'organisation.

Donc on déduit d'après ce tableau que plus les enquêtés ont l'ancienneté dans le travail plus le recours aux liens dans le recrutement augmente ,cela s'explique par le fait que cette ancienneté permet aux travailleurs d'entretenir des bonnes relations avec les responsables surtout s'ils ont une bonne réputation ,la chose qui a conduit à gagner la confiance des chefs et des responsables ,cela permet aux anciens travailleurs de ramener leurs amis ou les membres de leur famille soit pour les recommander directement aux chefs chargés du recrutement ou bien de les aider dans les Tests qu'ils subissent ,grâce à cela les personnes qui ont des connaissances auront plus de chance d'être recrutés que les personnes qui ne possèdent pas ces connaissances .

Enfin ,on peut dire que plus l'ancienneté augmente plus le recours aux liens augmente ,autrement dit ,plus on est ancien plus on est dans la possibilité de faire recruter des gens ,par contre au début CEVITAL ne se base pas beaucoup sur les réseaux sociaux dans le recrutement parce qu'elle a été au début de ses activités où l'ancienneté de ses travailleurs n'a pas encore émergé d'un côté ,et le besoin d'effectifs de l'autre côté .tout cela a mis CEVITAL dans l'obligation de ne pas se référer aux réseaux relationnels lors du recrutement .

3-L'analyse des données concernant la deuxième hypothèse :

- Le recrutement par des voix réseaux sociales (liens faibles, liens forts) peut avoir des influences décisives sur la manière de recrutement au sein de CEVITAL.

Cette partie illustre les différents rapports qui existent entre la manière de recrutement et la nature des liens utilisés, ainsi que le rapport entre le type de lien qui domine.

Tableau N°18 : Montre le rapport entre l'âge et la manière de recrutement.

Âge \ Manière de recrutement	Avec aide		Sans aide		Total	
	F	%	F	%	F	%
] 25-30]	41		08		49	
		83,67%		16,33%		100%
] 30-35]	25		12		37	
		67,56%		32,43%		100%
+de35	02		14		16	
		12,5%		87,5%		100%
Total	68		34		102	
		66,67%		33,33%		100%

On constate d'après ce tableau que 66,67% des enquêtes de notre échantillon ont obtenu leur travail grâce à leurs réseaux relationnels, contre 33,33% pour ceux qui ont été recrutés sans aide (voir à ce sujet le tableau N°12).

Comme on constate aussi que la plupart des enquêtés qui ont été recrutés avec l'aide sont des jeunes âgés entre [25-30 ans] cela représente un pourcentage de 83,67%, suivi de 67,57% de ceux qui sont âgés entre] 30-35ans], contre seulement 12,5% pour les enquêtés qui sont âgés de plus de 35 ans.

En revanche, on remarque que 87,5% des enquêtés qui sont âgés de plus de 35ans ont obtenu leurs postes de travail sans aide, suivi de 32,43% de ceux qui sont âgés entre]30-35ans], contre seulement 16,33% des enquêtés âgés de [25-30ans].

Donc on peut dire que les jeunes utilisent leurs liens pour avoir un emploi plus que les personnes âgées, cela s'explique par leur manque d'expérience dans la vie active .En revanche, les plus âgés ont une certaine expérience qui s'enrichit au cours de la vie active.

On déduit que, plus l'âge des enquêtés avance plus le recours aux liens diminue, donc ce sont les jeunes qui utilisent les liens pour avoir un emploi que les hommes âgés .donc l'âge est un facteur très important qui influence sur la manière du recrutement.

Tableau N°19 : Montre la corrélation entre le niveau d’instruction et la manière d’obtention de l’emploi

Manière de recrutement Niveau d’instruction	Avec aide		Sans aide		Total	
	F	%	F	%	F	%
Primaire	03				03	
		100%	-			100%
Secondaire	25	83.33%	05	16.67%	30	100%
Moyen	11	78.57%	03	21.43%	14	100%
Universitaire	29	52.73%	26	42.27%	55	100%
Total	68	66.67%	34	33.34%	102	100%

On constate qu’après ce tableau que plus les enquêtés n’ont pas un niveau d’instruction élevé, plus ils font recours à leurs relations personnelles pour obtenir le poste de travail et cela avec un pourcentage de 100% chez les enquêtés qui ont un niveau d’instruction primaire, suivie de 83.33% pour ceux qui ont un niveau secondaire et 78.57% pour les enquêtés qui ont un niveau d’instruction moyen, par contre le pourcentage diminue avec les enquêtés qui ont un niveau d’instruction élevé (universitaire) à 52.73%.

En revanche ,on remarque que 42.27% des enquêtés qui ont un niveau universitaire ont obtenu leur poste de travail grâce à l’aide des personnes qu’ils connaissent ,suivi de 21.43% pour ceux qui ont un niveau moyen, et seulement 16.67% des enquêtés qui ont un niveau secondaire ont obtenu leur emploi sans aide .cela explique que les personnes qui n’ont pas un niveau élevé qui utilisent beaucoup plus des liens pour avoir l’emploi à cause du manque de leur capital humain ,c’est-à-dire qu’ils n’ont pas assez de qualification pour trouver un poste facilement et sans intervention de quelqu’un .c’est pour ça qu’ils font recours à leur capital social pour aboutir, par contre les universitaires ont beaucoup plus de

chance d'être recrutés même s'ils n'ont pas des liens ,leurs qualifications les favorisent surtout lorsqu'ils occupent des postes inférieurs par rapport à leur niveau (comme les opérateurs sur machine ,on a trouvé que la plupart d'entre eux ont un niveau d'instruction universitaire malgré ce poste ne demande pas ce niveau).

On peut ajouter aussi que cette catégorie (les universitaires) doit faire preuve de capacités (surtout morale) parce que les postes qualifiés sont des postes sensibles et qui à la base de la bonne gestion de l'entreprise.

Enfin, on peut dire que plus le niveau d'instruction augmente chez les enquêtés, plus le recours aux liens diminue, par contre les autres catégories qui ont un niveau d'instruction moins élevé font des recours aux liens pour faire accès à l'emploi .donc le niveau d'instruction est un facteur important qui influence sur la manière d'obtention de l'emploi.

Tableau N° 20 : Montre la connaissance des gens qui ont été recrutés selon les liens à l'intérieur de CEVITAL.

Réponse	Fréquences	Pourcentage
Oui	64	62.75%
Non	30	29.41%
Sans réponse	08	7.84%
Total	102	100%

On constate d'après ce tableau que 62.75% des recrutés ont déclaré qu'ils connaissent des gens qui ont utilisé leurs réseaux relationnels pour aboutir à l'emploi.

Même on peut ajouter qu'il y'a des interrogés qui ont affirmé qu'ils connaissent beaucoup des gens qui ont obtenu leur poste à CEVITAL grâce à l'aide, aussi il y a ceux qui ont déclaré l'existence de régionalisme par exemple dans l'unité de margarinerie où on trouve beaucoup plus les gens d'AOKAS.

Comme on trouve aussi 29.41% des enquêtés qui ont affirmé qu'ils ne connaissent pas des gens qui ont été recrutés selon l'aide, et vu la sensibilité de cette question, on a enregistré 7.84% de non-réponses c'est-à-dire ils ont choisi de se taire que de répondre à cette question.

On peut expliquer que les enquêtés qui ont annoncé qu'ils ne connaissent pas des gens qui ont été recrutés à base de leur capital social, c'est pour cette raison qu'ils ne veulent pas dire qu'il existe le recours au marché informel dans l'entreprise CEVITAL.

Donc on déduit que le capital social devient un mécanisme indispensable qui joue un rôle dans le processus de recrutement.

Tableau N° 21 : Montre la relation entre la manière d'obtention de l'emploi et les liens utilisés.

La nature des liens	Liens forts		Liens faibles		Sans liens		Total	
Manière de lien Recrutement	F	%	F	%	F	%	F	%
Avec aide	55		13		-		68	
		80.88%		19.12%		-		100%
Sans aide	-		-		34		34	
		-		-		100%		100%
Total	55		13		34		102	
		53.92%		12.75%		33.33%		100%

On constate que 53.92% des liens forts sont soit des liens familiaux ou bien des liens amicaux contre seulement 12.75% des liens faibles dits professionnels, comme on remarque également que la majorité des enquêtés qui ont leur emploi avec de l'aide ont utilisé leurs liens forts pour aboutir à l'emploi et cela avec un pourcentage de 80.88% contre seulement 19.12% pour ceux qui ont obtenu leurs emplois grâce à l'aide et la nature de relations utilisées était des liens faibles.

On déduit que plus un lien est fort plus il devient utile et efficace pour avoir un emploi et cela s'explique par le fait que la structure de la société Algérienne fonde sur le noyau et non pas individu comme il a signalé le sociologue Algérien LHOUARI ADDI.

Donc les gens préfèrent utiliser leurs liens forts parce qu'ils les considèrent comme étant un moyen plus efficace pour aboutir à l'emploi, c'est-à-dire qu'ils font recours beaucoup plus à leurs amis, parents pour avoir l'accès à l'emploi. Donc on peut expliquer la domination des liens forts dans le processus de recrutement par le fait que notre société est une société traditionnelle.

En comparant nos résultats avec ceux de chercheur Américain MARK GRANOVETTER, ce dernier est arrivé à découvrir la <<force des liens faibles>> dans le processus de recrutement en 1974.¹

On peut l'expliquer par le développement de la société Américaine qui fonde sur le noyau individuel, par contre la société Algérienne est une société traditionnelle c'est cela qui explique la domination des liens forts soit familiaux ou amicaux.

Donc, la priorité donnée à des proches repose sur le lien du sang sur les liens amicaux

¹ STEINER.Phillipe, op.cit., p87.

Tableau N° 22 : Montre la relation entre l'âge et la nature des liens utilisés :

Liens utilisés L'âge	Liens forts		Liens faibles		Sans liens		Total	
] 25-30]	F	%	F	%	F	%	F	%
	38		03		08		49	
		77.55%		6.12%		16.33%		100%
] 30-35]	17		08		12		37	
		45.95%		21.62%		32.43%		100%
Plus de 35 ans	-		02		14		16	
		-		12.5%		87.5%		100%
Total	55		13		34		102	
		53.92%		12.75%		33.33%		100%

On remarque d'après ce tableau que 53.92% des enquêtés ont utilisé les liens forts contre seulement 12.75% pour ceux qui ont utilisé les liens faibles, et 33.33% des enquêtés n'ont pas utilisé des liens.

Comme on remarque également que 77.55% des enquêtés qui ont utilisé des liens forts sont âgés entre]25-30] ans, contre 21.62% des enquêtés qui ont l'âge entre [30-35] ans et qui font recours aux liens faibles.

Cependant 87.5% des enquêtes qui sont âgés plus de 35 ans n'ont pas utilisé des liens dans le recrutement.

Donc ,on peut déduire que ce sont les jeunes âgés entre]25-30] qui utilisent beaucoup plus les liens forts, le manque d'expérience dans la vie est la raison pour laquelle ces jeunes font appel aux liens forts ,ils sont au début de leur carrière cela ne leur permet pas

d'avoir des liens faibles, par contre ,plus l'âge augmente chez les enquêtés de notre échantillon ,plus le recours aux liens faibles augmente par ce que leurs réseaux de relations professionnelles représentent une ressource de plus en plus mobiliser leur relation afin d'avoir un emploi .donc au fur aux mesures que l'âge accroît ,le recours aux liens en général diminue ,même s' il existe ,c'est le recours aux liens faibles qui se manifeste, et aussi ,dès que leur carrière s'avance, les connaissances des personnes augmentent surtout en ce qui concerne le domaine professionnel.

Enfin, on peut dire que l'âge est un facteur important qui influence sur le type des liens domine, la raison est que se sont les jeunes qui utilisent beaucoup plus les liens forts pour accéder à un emploi.

Tableau N° 23: Montre la relation entre le niveau d'instruction et la nature des liens utilisés.

Liens utilisés Le niveau D'instruction	Liens forts		Liens faibles		Sans aide		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Primaire	03		-		-		03	
		100%		-		-		100%
Secondaire	22	73.33%	03	10%	05	16.66%	30	100%
Moyen	11	78.57%	-		03	21.43%	14	100%
Universitaire	19	34.55%	10	18.18%	26	47.27%	55	100%
Total	55	53.92%	13	12.75%	34	33.33%	102	100%

On observe d'après ce tableau qui montre l'influence de niveau d'instruction sur la nature des liens utilisés dans le recrutement, que 53.93% des enquêtés ont utilisés des liens forts contre seulement 12.75% qui ont utilisé les liens faibles, et que 33.33% n'ont pas fait recours aux liens lors de recrutement.

Et on remarque aussi que 100% des enquêtés qui ont un niveau d'instruction primaire suivi de 78.57% pour ceux qui ont un niveau moyen ont utilisé les liens forts, contre 18.57% des enquêtés qui ont un niveau universitaire et qui font recours aux liens faibles.

Donc, on peut déduire d'après ces données statistiques que plus on se rapproche du niveau d'instruction moins élevé tel que le niveau primaire, moyen et cela à cause du manque de qualification.

Les liens forts sont donc particulièrement importants pour ceux qui n'ont que peu ou pas de qualification, la perte de ces liens forts, les privant quasiment de toute possibilité de recours à des relations pour trouver un emploi.

Tableau N° 24 : Montre les liens les plus dominants entre les personnes à l'intérieur de l'organisme.

La nature des liens	Fréquences	Pourcentage
Liens familiaux	37	33.94%
Liens d'amitié	42	38.53%
Liens professionnels	30	27.52%
Total	109*	100%

*Le total est plus de 102, vu à la multiplication des réponses.

On constate d'après les données indiquées dans le tableau qui montre les liens les plus importants entre les personnes à l'intérieur de CEVITAL que 38.53% des interrogés ont jugé que les liens les plus dominants entre les travailleurs de CEVITAL sont des relations d'amitié, suivi de 33.94% de ceux qui estiment que ce sont les liens familiaux qui prédominent, contre 27.52% pour les liens professionnels.

Donc, on peut expliquer la domination des relations d'amitié par le fait que le recrutement s'effectue par le biais des réseaux sociaux c'est-à-dire que les personnes qui ont déjà un poste de travail à CEVITAL ramènent leurs amis (par ex :les collègues durant les années d'étude) pour les aider à avoir un poste de travail à CEVITAL ,cela justifie le taux élevé des relations d'amitié, suivi de 33.94% pour les relations familiales, par ailleurs

,on comprend que les personnes exerçant à CEVITAL cautionnent les membres de leurs familles dans le recrutement.

Donc, d'après ces données on remarque la domination de type des liens forts soit les liens d'amitié ou bien de famille par rapport aux liens professionnels.

En dernier lieu, on peut dire que les liens forts jouent un rôle très important qui aide les gens à accéder à un emploi.

Enfin, plus un lien est fort plus il devient utile et efficace pour avoir un emploi.

4-Les avis des enquêtes à propos des critères de recrutement :

Cette partie nous renseigne sur les différents avis des enquêtés à propos des critères de recrutement ainsi que les gens qui font recours à leurs amis, parents pour avoir un emploi et à quel point les réseaux sociaux influencent sur le processus de recrutement à CEVITAL.

Tableau N° 25 : Montre l'Avis des enquêtes à propos des critères de recrutement à CEVITAL.

Les critères de recrutement	Fréquences	Pourcentage
Compétence	12	11.11%
Relations personnelles	36	33.33%
Bons	23	21.30%
Mauvais	28	25.95%
Sans réponse	09	08.33%
Total	108*	100%

*Le total est plus de 102, vu à la multiplicité des réponses.

On remarque d'après les données indiquées dans ce tableau que 33.33% des enquêtés de notre échantillon ont jugé que les critères de recrutement à CEVITAL sont mauvais ,peut être que cela s'explique par l'insatisfaction des gens à propos des critères de recrutement à cause de l'utilisation des réseaux sociaux .d'ailleurs, même lorsqu'ils subissent des tests il y a des enquêtés qui ont affirmé que la réussite dans le test est déterminée par le capital social que possèdent ces gens à l'intérieur de l'entreprise CEVITAL ,c'est-à-dire que

quelqu'un qui a des connaissances aura plus de chance de réussir qu'une personne qui ne possède pas ce capital social.

Comme on a aussi 21.31% des enquêtes qui ont jugé que les critères de recrutement à CEVITAL sont bons. Peut être que cela s'explique par le fait que ces personnes ont obtenu leur emploi grâce à l'aide, c'est pour cette raison qu'ils étaient dans l'obligation de dire que les critères sont bons ,et aussi par la crainte que leurs réponses soient lues par les responsables qui vont les sanctionner.

Nous avons également souligné que 11.11% des enquêtés ont jugé que les critères de recrutement à CEVITAL sont basés sur la compétence et vu la sensibilité de cette question on a enregistré 8.33% de non-réponses, c'est-à-dire ils ont préféré de se taire.

Tableau N° 26 : Montre la relation entre la manière de recrutement et l'avis des enquêtes à propos des critères de recrutement.

Opinions	Compétences	Relations personnelles	Bons	Mauvais	Sans Réponses	Total
Manière de Recrutement						
Avec aide	F 09 %	F 16 %	F 22 %	F 12 %	F 09 %	F 68 %
	13.24%	23.54%	32.35%	17.65%	13.24%	100%
Sans aide	03 %	20 %	01 %	16 %	- %	40 %
	7.5%	50%	2.5%	40%	-	100%
Total	12 %	36 %	23 %	28 %	09 %	108* %
	11.11%	33.33%	21.30%	25.93%	8.33%	100%

*Le total est plus de 102, vu la multiplicité des réponses.

On constate d'après ce tableau qui montre la relation entre la manière de recrutement et l'avis des enquêtés à propos des critères de recrutement que 33.33% des enquêtés ont jugés que les critères ont jugé que les critères de recrutement à CEVITAL sont basés sur les relations personnelles, suivi de 25.93% pour ceux qui ont jugé qu'ils sont mauvais ,contre 21.3% pour ceux qui ont jugé que les critères sont bons ,et 8.33% qui ont choisi de se taire.

Comme on remarque aussi que 50% de ceux qui n'ont pas obtenu leur poste de travail avec l'aide ont jugé que les critères de recrutement sont basés sur les relations personnelles suivies de 40% pour ceux qui ont jugé que les critères sont mauvais ,contre 32.35% pour ceux qui ont obtenu leur emploi avec aide ont jugé que les critères de recrutement sont bons ,suivi de 23.54% pour ceux qui ont jugé que les critères de recrutement sont basés sur

les relations personnelles ,contre 13.24% pour ceux qui ont jugé que les critères de recrutement sont basés sur les compétences et même pourcentage pour ceux qui ont choisi de se taire.

Donc, on peut déduire qu'il y a une influence entre la manière d'obtention de l'emploi et l'opinion à l'égard des critères de recrutement, car ceux qui ont obtenu l'emploi par l'aide jugent que les critères sont bons, par contre ceux qui n'ont pas obtenu leur poste de travail avec aide les trouvent basés sur les relations personnelles, et jugent qu'ils sont mauvais.

Tableau N° 27 : Montre l'avis des enquêtes à propos des gens qui font recours à leurs parents-amis pour trouver un emploi.

Réponses	Fréquences	Pourcentage
Légitime	56	54.90%
Injuste	15	14.71%
Obligation	21	20.59%
Sans réponse	10	09.80%
Total	102	100%

On remarque d'après ce tableau que 54.90% des interrogés ont affirmé que c'est légitime de faire recours aux réseaux relationnels lors du recrutement ,suivi de 20.59% pour ceux qui ont jugé que c'est une obligation c'est-à-dire que c'est le manque de travail et la crise de l'emploi qui a poussé ces gens à avoir recours à leurs réseaux relationnels ,contre 14.71% pour ceux qui ont déclaré que cela n'est pas juste .donc ,on peut dire c'est la plupart des enquêtés qui ont jugé que le recours aux liens lors du recrutement est quelque chose de légitime et aussi devient une obligation puisque c'est tout le monde qui utilise les réseaux sociaux pour que l'obtention de leur emploi soit plus facile.

Donc, on peut déduire à travers ces avis que l'intervention des réseaux sociaux dans le recrutement est une réalité dans le marché du travail.

Tableau N° 28 : Montre l'avis des enquêtes sur le rôle joué par les réseaux sociaux dans le marché du travail.

Réponses	Fréquences	Pourcentage
Bien sûr	26	25.49%
Oui	60	58.82%
Non	14	13.73%
Sans réponse	02	1.96%
Total	102	100%

On observe d'après ce tableau que 58.82% des enquêtés ont jugé que le fait d'avoir des liens avec les personnes facilite l'obtention de l'emploi, suivi de 25.49% pour ceux qui ont assuré que le fait d'avoir un capital social aboutira à l'obtention de l'emploi facilement, contre 13.73% seulement pour ceux qui ont jugé que le fait d'avoir des connaissances ne veut pas dire que l'accès à l'emploi sera facile.

Donc, on peut déduire que l'intervention des réseaux sociaux devient une nécessité dans le marché du travail, devant l'insuffisance du nombre des postes créés et la croissance d'effectif des jeunes diplômés, cette situation a engendré l'augmentation du chômage. Cela justifie leur recours aux relations informelles comme un outil susceptible de les aider à accéder à un poste de travail.

Enfin, le marché du travail pur n'existe pas, les lois de l'offre et de la demande cachent en fait un tissu de relation sociale.

Les résultats généraux de l'enquête :

Après avoir analysé et interprété les résultats obtenus, à l'aide d'un questionnaire qu'on a mené sur le terrain avec les employés du complexe CEVITAL où on a touché toutes les catégories sociales professionnelles, soit les cadres, les agents de maîtrise ou les exécutants, on a tiré les résultats suivants :


D'abord, concernant les moyens de diffusion de l'information à propos des postes vacants à CEVITAL .on constate que cela se fait par le biais des relations personnelles quoi que ce soit des liens familiaux ou d'amitié avec un pourcentage de (41.51%), c'est-à-dire les personnes qui possèdent un capital social sont plus chanceux par rapport aux autres qui n'ont pas cette opportunité.


Mais, à côté de cela, on trouve que CEVITAL fait recours aux autres moyens c'est-à-dire formelle tels que les demandes spontanées et les annonces dans les journaux ou dans des agences spécialisés telle qu'ANEM, mais avec des pourcentages moins élevés. De ce fait on peut marquer que cette procédure ne permette pas la circulation des informations et ne donne pas la chance à tout le monde d'être informés.

À ce titre, on ajoute que la façon d'obtention de l'emploi à CEVITAL s'effectue par voie des relations de proximité que nouent les candidats avec un pourcentage de 66.67%, et grâce à :

1. Soit à l'aide qu'ils reçoivent lorsqu'ils subissent des tests.
2. Soit par recommandation directement au chef hiérarchique concerné par le recrutement.

Pour l'ancienneté au travail, il est à signaler que plus l'ancienneté augmente au cours du temps, plus l'intervention des réseaux sociaux dans le processus de recrutement augmente aussi, c'est à dire que les anciens travailleurs ramènent leurs amis ou les membres de leurs familles pour les recruter à CEVITAL.

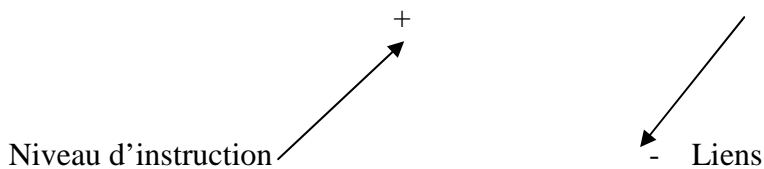
Ancienneté 

Liens 

Concernant l'âge, on a constaté que plus l'âge augmente chez les enquêtés, plus le recours aux liens forts du recrutement diminue, cela veut dire que ce sont les jeunes qui utilisent plus les liens forts pour aboutir à l'emploi, que les hommes âgés, à cause du manque d'expérience dans la vie active puisqu'ils sont au début de leur carrière.



Pour le niveau d'instruction on a remarqué que plus le niveau d'instruction augmente plus le recours aux liens diminue, ce qui veut dire que les moins diplômés qui utilisent beaucoup plus les liens par rapport à ceux qui ont un niveau d'instruction élevé.



Concernant le type de lien qui domine, il est à signaler que la plupart des enquêtés ont affirmé que le recours aux réseaux sociaux était basé sur les liens forts c'est-à-dire soit les liens familiaux ou d'amitié, donc plus un lien est fort plus il devient efficace et utile pour avoir un emploi ;notre société est une société traditionnelle fondée sur un noyau central qui est la famille et non pas l'individu ,dans le sens où les rapports sociaux sont beaucoup plus déterminés ,en se référant à l'identité familiale qu' individuelle.

À la lumière de ce qui vient d'être présenté, il est aussi à signaler que la majorité des enquêtés jugent que les critères de recrutement à CEVITAL se base sur les relations personnelles en premier lieu, c'est-à-dire que l'obtention d'un poste de travail à CEVITAL s'effectue par le biais des réseaux sociaux qui deviennent de plus en plus un mécanisme efficace pour l'accès à l'emploi et d'une manière très facile.

Enfin, on peut dire que concernant la première hypothèse : la chance d'avoir le capital social aide dans la diffusion de l'information à propos des postes vacants, et la deuxième hypothèse qui est l'impact des liens faibles ou liens forts peut avoir une influence décisives sur la qualité du recrutement sont les deux confirmées, et ainsi que on a répondu sur les questions secondaires tels que ;on a constaté comment s'effectue la stratégie du recrutement à CEVITAL d'une manière formelle dont elle suit les procédures du recrutement d'une façon logique et adéquate avec les normes établis, et d'une manière

informelle par le biais des liens personnelles, et enfin on a déterminé le type dominant qui est le lien fort comprend la famille ,amis...

Du moment où on est arrivé à trouver que, plus un individu possède de capital social plus il a de la chance d'être recruté et que ces individus utilisent plus leurs liens forts (la famille, les amis...) comme étant un lien plus efficace pour aboutir à l'emploi.

conclusion

Conclusion :

La rédaction des plans de gestion pour les entreprises est devenue une nécessité, et aussi enjeu stratégique pour chaque organisation qui cherche à se perfectionner dans le marché du travail ; donc elle doit prendre en considération la fonction de recrutement en tant qu'une tâche sensible et soucieuse de toutes personnes cherchant un emploi alors l'entreprise Algérienne est sensée mettre en œuvre une politique de recrutement qui répond aux exigences de marché du travail (l'offre et la demande) ainsi qu'aux aspirations et aux souhaits des salariés.

Souvent, le début du recrutement s'organise essentiellement autour de caractère équitable et performant de la communication et de la sélection effectuée par l'entreprise.

Le recrutement joue un rôle important dans l'entreprise puisqu'il est en étroite relation avec d'autres circonstances qui sont : soit sociales, économiques ou culturelles.

Il permet d'absorber un pourcentage représentatif du chômage en faisant employer un nombre de demandeurs d'emploi qui n'ont pas eu la chance d'accéder à un travail fixe ; car la création du nouveau poste permettra d'offrir une activité stable et durable, bien rémunérée tout en saisissant l'opportunité des relations personnelles.

En effet CEVITAL met en œuvre un mécanisme de recrutement à travers lequel vise à respecter toutes les modalités de recrutement selon lesquelles embauchent les salariés performants et adéquats aux postes occupés.

D'autre part cette entreprise introduit les liens de proximités qui ont une influence sur la manière de recrutement.

À travers les résultats de notre étude pratique, on a constaté l'existence d'un système de recrutement informel, qui est fondé sur une démarche subjective c'est-à-dire que les liens forts constituent un mécanisme très important et une source efficace pour l'obtention d'une information sur les postes vacants et l'accès direct à l'emploi.

Mais, on a pu déduire aussi que CEVITAL n'emploie pas seulement à travers des liens personnels, mais aussi en pratique le processus formel de recrutement tout en respectant les critères préétablis et les exigences du poste.

A partir de là, on peut lancer que notre enquête qui a été réalisé au sein de l'entreprise Algérienne privée CEVITAL, indique que les deux hypothèses émises au départ sont confirmées.

Enfin, on suggère d'effectuer des études complémentaires, relative a notre sujet de recherche :

- La comparaison entre les systèmes de recrutement dans les entreprises publiques et privées.
- La comparaison entre les systèmes de recrutement dans les entreprises économiques et des services.
- Le rôle que jouent les réseaux sociaux sur la quête de l'emploi au sein de l'entreprise publique et les PME.
- Prendre en considération les nouveaux diplômés au sein de l'entreprise quelle que soit étatique ou privée face aux exigences du marché de l'emploi.

Annexes

Le questionnaire :

I - Les données personnelles :

1- L'âge :.....Ans.

2- Le sexe :

- Masculin

- Féminin

3- La situation familiale :

- Célibataire

- Divorcé

- Marié (e)

- Veuf (Ve)

4- Le niveau d'instruction :

- Primaire

- Moyen

- Secondaire

- Universitaire

5- Lieu de résidence :

- Wilaya

- Hors Wilaya

6- La date de recrutement :

1998-2000

2001-2003

2004-plus

7- Le poste occupé.....

II – Questions sur le recrutement :

8- Avez-vous vécus une période du chômage avant d'être recruté à CEVITAL ?

Oui

Non

9- Si la réponse est <<oui >>, est ce que la période de chômage était longue ?

Oui

Non

Pourquoi :

10- Est-ce que vous connaissez quelqu'un à CEVITAL avant d'être recruté ?

Oui

Non

11- si la réponse est oui quelle est la nature de relation entre vous et cette personne ?

a- Relation familiale

b- Relation d'amitié

c- Relation professionnelle

12- Pourquoi vous avez choisi cette entreprise (CEVITAL) ?

a- Parce que le salaire est élevé

b- Parce que les conditions de travail sont bonnes (CEVITAL)

c- Parce que vous connaissez quelqu'un à l'intérieur de cet organisme (CEVIAL)

13- Comment vous avez obtenu l'information sur l'offre de recrutement ?

a- ANEM

c- Demande spontanée

d- Je me suis présenté moi-même à CEVITAL

e- Par une connaissance qui travail au sein de l'organisme

AutrePrécisez.....

14- Si vous avez obtenu l'information par une connaissance, précisez quel lien entre vous et cette personne ?

a- Un ami

b- Un voisin

c- Une personne de la famille

15- Comment avez- vous été recruté ?

a- Avec l'aide Oui

Non

b- Sans aide Oui

Non

16- Si vous étiez recruté selon l'aide quelle est la nature de lien entre vous et cette personne ?

a- Ami

b- Personne de la famille

c- Voisin

Autre.....Précisez.....

17- Est- ce que vous avez obtenu ce poste de travail d'une manière facile ?

Oui

Non

a- Si oui pourquoi.....

b- Si non pourquoi.....

18- Y a-t-il un rapport d'adéquation entre la formation reçus et le poste occupé ?

Oui

Non

19- Quelles sont les liens qui existent entre les personnes à l'intérieur de CEVITAL ?

a- Des liens familiaux

b- Des liens d'amitiés

c- Des liens professionnelles

20- Est- ce que vous connaissez quelqu'un qui a été recruté selon des relations qu'il a dans cette entreprise <<CEVITAL>> ?

Oui

Non

21- Si quelqu'un de votre famille ou un ami vient chercher un travail dans cette entreprise (CEVITAL) est ce que vous allez l'aider ?

Oui

Non

22- Si la réponse est oui de quelle manière vous allez l'aider ?

a- Vous allez l'aider dans le test

b- Vous aller le recommander auprès de la personne chargée de recrutement

23- Durant la période d'essai qui est occupé de votre intégration ?

a- Responsable

b- Un collègue

c- Un ami

d- Une personne de la famille

24- Est – ce que vous êtes satisfaits de votre salaire ?

Oui

Non

Justifiez votre réponse en citant deux à trois critères :.....
.....

III : Questions d'opinions :

25- Pensez- vous que le faite d'avoir une connaissance ou un lien avec quelqu'un facilite l'obtention d'un emploi ?.....
.....

26- Que pensez vous des gens qui font recours à leurs parents, amis, anciens collègues ...etc. Pour avoir un emploi.....
.....

27- Quel est votre avis sur les critères de recrutement à CEVITAL ?.....
.....

28- Dans le temps actuel pendant la crise peut-on s'en passer des réseaux sociaux ,pouvez vous espérer un poste sans appel aux réseaux ?.....
.....
.....

1.



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES. COMPLEXE AGRO-INDUSTRIE DE BEJAIA
Nouveau Quai Port de Bejaia, Algérie. Tél : +213. (0) 34.20.20 00 Fax : +213.(0)34.22.61.59

QUESTIONNAIRE DE CANDIDATURE

1.



ceVital

Une Dynamique de Croissance



QUESTIONNAIRE DE CANDIDATURE

N°Réf :

F-RH-063

Date de révision :

25 Avril 2013

Version :

1

Veuillez remplir les pages 1 à 2

Date _____

Nom et Prénom: -----

Nom de jeune fille : -----

-

Date et lieu de naissance-----

Situation Familiale : -----

Adresse Actuelle : -----

Téléphone----- e-mail-----

-

Nationalité : -----

--

Service militaire Accompli Exempté Sursitaire

Permis de conduire Oui Non

Poste demandé -----

Salaire souhaité-----

Salaire actuel-----

Quand serez-vous disponible pour le poste (précisez la date) -----

DIPLOME/FORMATION

NIVEAU D'EDUCATION	NOM ET LIEU DE L'ETABLISSEMENT	DATE ENTREE	DATE SORTIE	DIPLOME OBTENU
LYCEE				
UNIVERSITE				
ECOLE PROFESSIONNELLE				
ECOLE/METIER				

MAITRISE DES LANGUES

NIVEAU	PARLE	ECRIT	LIRE	OBSERVATION
ARABE				
FRANCAIS				
ANGLAIS				

CONNAISSANCES INFORMATIQUES :



QUESTIONNAIRE DE CANDIDATURE

N° Réf :

F-RH-063

Date de révision :

25 Avril 2013

Version :

1

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Veillez détailler votre poste le plus récent.

Nom de l'employeur : -----

Secteur d'activité: -----

Poste occupé : -----

Dates d'entrée en service

De : -----

A : -----

Raison du départ (précisez)

Utilisez cet espace afin de résumer vos précédents emplois, stages

Utilisez cet espace afin de résumer tout renseignement supplémentaire nécessaire à la description de vos

Qualifications pour le poste auquel vous postulez.

Quels sont vos objectifs de carrière ?



QUESTIONNAIRE DE CANDIDATURE

N° Réf :	F-RH-063
Date de révision :	25 Avril 2013
Version :	1

Signature du Candidat



RAPPORT D'ENTRETIEN DE SELECTION

N°Réf : F-RH-066
 Date de révision : 28 janvier 2013
 Version : 1

Direction demandeuse : _____ Date / / _____

Candidat		Profil à	
Nom et prénom:		Intitulé du poste	
Date de naissance :		Rattaché à	
Situation de famille:		Date début souhaitée	
Adresse :		Grade de poste	
N° de téléphone :		Principaux traits du profil	
Distance Filiale /Domicile:			
Permis de conduire :			
Situation du service national	Dégagé -Sursitaire - Réformé Non Concerné.		

Diplôme obtenu :

Critères d'évaluation	++	+	-	Observations Commentaires
Représentativité				
Expériences Professionnelles				
Maîtrise des langues				
Motivation pour travailler chez Cevital				
Connaissance en Informatique				
Disponibilité				
Mobilité Géographique				
Capacité d'écoute				
Adhésion aux objectifs de la Société et ou du Service				
Comportement face au changement				
Maîtrise de Soi				

Compétences Techniques Métier

* * * *

Résultat de l'interview

Points forts	Doutes / à explorer

Observation Générale

Excellent profil	Profil à réorienter
Bon profil	Profil non ciblé
Nom, prénom, signaleur Intervieweur RH recrutement.	Nom, prénom, signaleur Intervieweur Structure.

--	--

Direction :
Service :

Département :

MOTIF ET NATURE DE RECRUTEMENT:

Création Remplacement

Poste budgété OUI NON À préciser le motif :

Type de contrat: CDI
 CDD

Indiquer le motif de CDD	À préciser le motif
<input type="checkbox"/> Recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables	
<input type="checkbox"/> Recruté pour remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel, l'employeur est tenu de conserver le poste de travail.	
<input type="checkbox"/> Recruté pour effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.	
<input type="checkbox"/> Recruté Lorsqu'un surcroit de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.	
<input type="checkbox"/> Recruté Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature, temporaire.	

APPROBATIONS ET VISASDirecteur de la direction demanderesse
Nom - Prénom

DATE	SIGNATURE	COMMENTAIRE

IDENTIFICATION DU CANDIDAT

Nom : Prénom :

Date et lieu de naissance : Diplôme :

IDENTIFICATION DU POSTE

Intitulé du poste :

Categorie du poste :

Grade du poste :

Salaire :

Responsable directe :

Exigences du poste : voir fiche de poste.

APPROBATIONS ET VISAS

Chef de service Recrutement

Chef de département développement RH
Nom - Prénom

Directeur des Ressources Humaines
Nom - Prénom

DATE	SIGNATURE	COMMENTAIRE



CADRE RESERVE A LA LA STRUCTURE DE RATTACHEMENT

DIRECTION : DEPARTEMENT: SERVICE:

NOM : PRENOM: DIPLOME:

ANCIENNETE A CEVITAL: FONCTION ACTUELLE: ANCIENNETE DANS LA FONCTION

GRADE : SALAIRE DE BASE:

PRESISER SI LE COLLABORATEUR A DÉJÀ BENEFICIE D'UNE MUTATION AU COURS DE L'ANNEE OUI NON

DESCRIPTIF DU NOUVEAU POSTE :

CADRE RESERVE A LA STRUCTURE D'ACCEUIL

NOUVELLE DIRECTION : DEPARTEMENT: SERVICE:

MOTIF DE LA MUTATION: CREATION REMPLACEMENT

Indiquer le nom de la personne à remplacer :

AUTRE A PRECISER:

S'AGIT-IL D'UNE MUTATION AVEC CHANGEMENT DE GRADE: OUI NON

Si oui préciser l'intitulé du nouveau poste : NOUVEAU GRADE :

POSTE EXISTANT DANS LA NOMENCLATURE: OUI NON

CREATION D'UNE FICHE DE POSTE NECESSAIRE: OUI NON

EXIGENCES DU NOUVEAU POSTE :

DATE SOUHAITEE DE LA MUTATION:

APPROBATIONS ET VISAS

	DATE	SIGNATURE	COMMENTAIRE
Directeur de la Structure de rattachement Nom - Prénom :			
Directeur de la Structure d'accueil Nom - Prénom :			

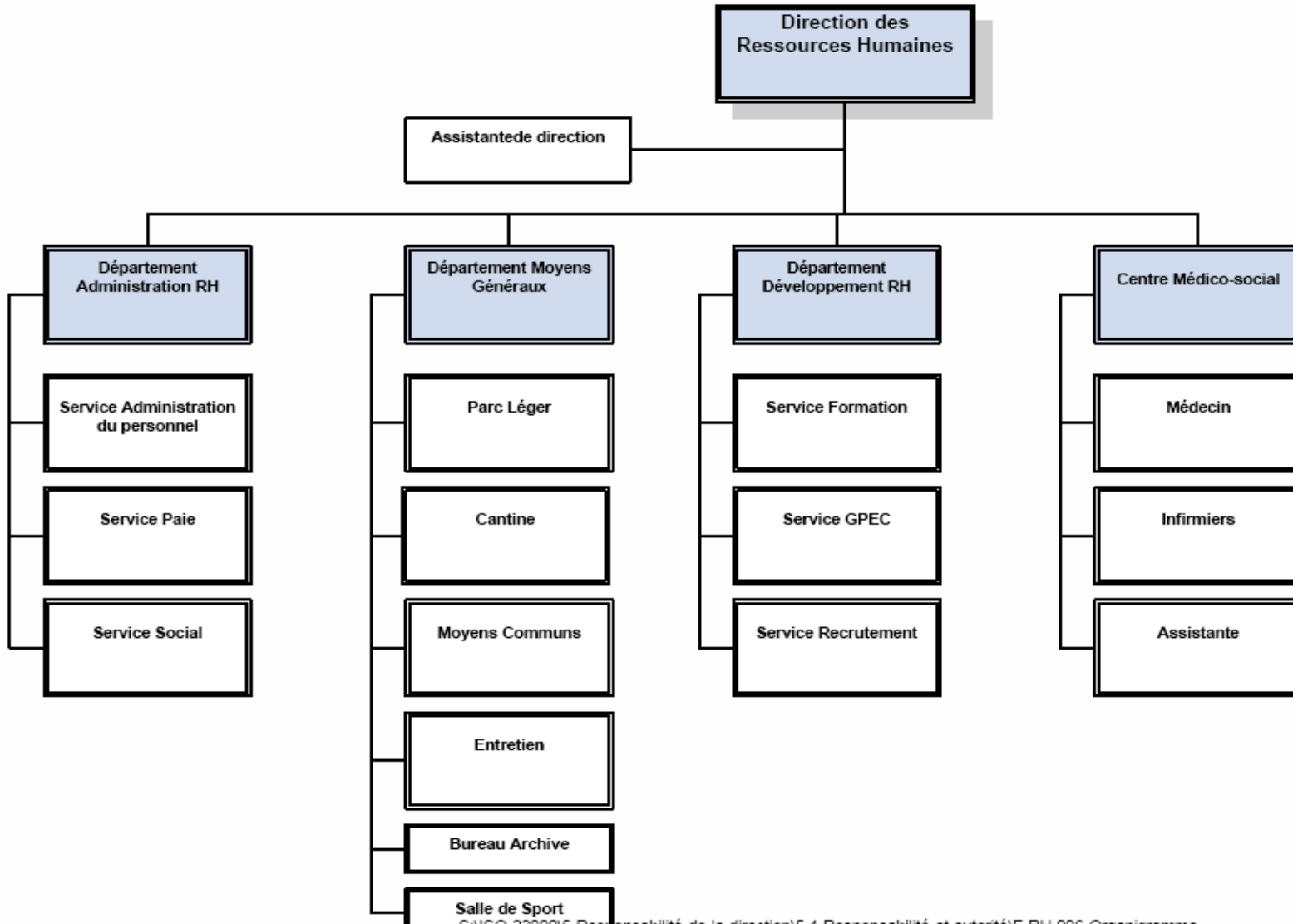
DOCUMENT A TRANSMETTRE A LA DRH AVANT LA MUTATION DU COLLABORATEUR VERS LA STRUCTURE D'ACCEUIL

CADRE RESERVE A LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SALAIRE DE BASE ACTUEL	GRADE ACTUEL	NOUVEAU SALAIRE	PROPOSITION DE GRADE	TAUX D'EVOLUTION	COMMENTAIRE RH

APPROBATIONS ET VISAS

	DATE	SIGNATURE	COMMENTAIRE
Chef de Service recrutement Nom - Prénom			
Chef de Département développement RH Nom - Prénom			
Directeur des Ressources Humaines Nom - Prénom			



64150 200015 Responsabilité de la direction 15.4 Responsabilité et autorité 15.4.005 Organigramme

ORGANIGRAMME DE DRH

Université A / Mira Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociale

Questionnaire de recherche sur le thème

L'impact des réseaux sociaux sur le processus de recrutement

Préparé par :

- M^{elle} LALAOUI GHANIA

Dans le cadre de la préparation de mon mémoire en MASTER II en organisation et travail option ressources humaines ,nous nous adressons à vous pour vous demander de bien vouloir répondre à ce questionnaire ,avec beaucoup de précision ,dans le but d'analyser le déroulement du processus de recrutement au sein des entreprises industrielles privées ,Nous tenons à vous rassurer d'avance que les informations que vous nous fournirez ,ne seront utilisées que pour des fins scientifiques .

Merci d'avance pour votre collaboration

NB : Il ne vous est pas demandé de mentionner votre nom et prénom

-La liste bibliographique :

A-OUVRAGES THEMATIQUES :

1. ADDI Lahouari, Les mutations de la société Algérienne ; famille et lien social dans l'Algérie contemporaine, Ed La découverte, Paris, 1999.
2. ADDI Lahouari, Sociologie et anthropologie chez Pierre Bourdieu, Ed La Découverte, Paris, 2002.
3. AKTOUF Omar, Les sciences de la gestion et les ressources humaines, Ed Office des publications universitaires, Alger, 1986.
4. ALARY Anne –Marie, Management des organisations, Ed Berti, Alger, 2010.
5. ANDREOLA Baduino, Dinamica de grupo, Ed Vozes, petrolis.
6. BARRAUD Jacqueline, KITTEL Françoise, MOULE Martine, La fonction ressources humaines ; métier, compétences et formation, 2^{ème} édition, Ed DUNOD, Paris, 2000.
7. BARRAUD Jacqueline, KITTEL Françoise, MOULE Martine La fonction ressources humaines, métiers, compétences et formation .3^{ème} édition, Ed Dunod. 2004.
8. BIETRY Franck, La gestion des ressources humaines en pratique. Ed ESKA, Paris. 2002.
9. BOYER André, L'essentiel de la gestion, 2^{ème} édition, Ed d'organisation, Paris, 2002.
10. CAMPOY Eric, MACLOUF Etienne, MAZOULI Karim, NEVEU Valérie, Gestion des Ressources humaines, Ed collection synthex, Paris, 2002.
11. DE FALCO Hélène, Maîtriser ses recrutements ,2^{ème} édition, Ed Dunod, Paris, 2004.
12. DEGENNE Alain, Forcé. Michel. les réseaux sociaux, Ed Armand colin, Paris, 2004.
13. ECHAUDE Maison et CLAUDE Daniel, Les grands textes de l'économie et de la sociologie, Ed NATHAN, France, 2003.
14. FORSE Michel, DEGENNE Alain, Les réseaux sociaux, Ed ARMAND COLIN, Paris, 1994.
15. JUËT Rémi, La boîte à outils du manager, Ed Dunod, Paris, 2005.

16. LABELLE Maryvonne, Tous les secrets d'un conseil en recrutement, Ed d'organisation, Paris, 2002.
17. LEMIEUX Vincent et QUIMET Mathieu. L'analyse structurale des réseaux sociaux, Ed de Boeck, Québec, Canada, 2002.
18. MAHEU Hélène, La langue et le positionnement des immigrants sur le marché de travail, les dix premières années d'établissement au Québec, université de Montréal, Aout, 2004.
19. MARCON Christian, Développez et activez vos réseaux relationnels, Ed la découverte, Paris, 2004.
20. MARUANI Margerat, RAYMOND Emmanuel, Sociologie de l'emploi ,3^{ème} édition, Ed LA découverte, Mars 2001.
21. MERCKELE Pierre, Sociologie des réseaux sociaux, Ed la découverte, Paris, 2004.
22. PEYER Pierre, compétences sociales et relations d'autrui, Ed L'harmattan, Paris, 2000.
23. PLANE Jean- Michel, La gestion des ressources humaines, Ed Economica, Paris, 1999.
24. PERETTI Jean-Marie, Gestion des ressources humaines ,10^{ème} édition, Ed Vuibert Paris, 2003.
25. PERETTI Jean-Marie, Gestion des ressources humaines ,15^{ème} édition, Ed Vuibert Paris, 2008.
26. PERETTI Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, 8^{ème} édition, Ed Vuibert, Paris, 2003/2004.
27. PERETTI Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, 9^{ème} édition, Ed Vuibert, Paris, 2002.
28. STEINER Philippe, la sociologie économique. Ed la découverte, Collection repère, Paris, 1999.
29. STEINER Philippe, La sociologie des organisations, Ed la découverte, Paris, 2004.
30. WEISSE Dimitri, Gestion des ressources humaines, Ed d'organisation ,2^{ème} édition, Paris.

B-DICTIONNAIRE :

1. AKOUN André, ANSART Pierre, Dictionnaire de sociologie, Ed LE ROBERT /seuil, Paris, 1999.
2. BEZBAKH Pierre, EHERARDI Sophie, Dictionnaire de l'économie, Ed Larousse, Paris, 2000.
3. BOUDON Raymond, Dictionnaire de sociologie, Ed Larousse, 2003.
4. LE DUFF Robert, Encyclopédie de la gestion et de management, Ed DALLOZ, Paris, 1999.

C-OUVRAGES METHODOLOGIQUES :

1. ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Ed Casbah, Alger ,1997.
2. GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, Ed Dalloz, Paris, 2001.
3. QUIVY Raymond, CAMPENHOUT Luc Van, Manuel de recherche en science sociale, 2^{ème} édition, Ed DUNOD, Paris, 1995.

D-REVUES :

1. MICHEL Bassand, Flux dynamique des réseaux sociaux et société/ article en ligne, Pari, N° 13/14.1993.

E-SITE INTERNET :

1. SAINT-CHARLE Johann, Introduction aux réseaux sociaux [[http://www.google.fr/réseaux sociaux .html](http://www.google.fr/réseaux_sociaux.html)] (12Mars 2013).
2. Recrutement, liens forts et faibles www.google.fr.