

# Mémoire de fin d'étude



## **Le e-recrutement comme procédé de gestion de ressources humaines au sein d'une entreprise**

Présenté par :

-BELBACHIR WISSAM

- BELAID RADHIA

Directeur de recherches :

-MELAKHESSOU BILAL

**Université de Bejaia : management des ressources humaines**

**Année : 2020/2021**



Projet de fin d'étude en vue de l'obtention du diplôme du master en  
management des ressources humaines

**Thème :**

**Le e-recrutement comme procédé de gestion de ressources  
humaines au sein d'une entreprise**

Présenté par :

-Belbachir wissam

-Belaid radhia

## Liste des abréviations

**GRH** : Gestion des Ressource Humaine ;

**E-recrutement** : Electronique Recrutement ;

**CV** : Curriculum Vitae ;

**NTIC** : Nouvelle Technologies d'Information et de Communication ;

**DRH** : Direction de Ressource Humaine ;

**SIRH** : Système d'Information Ressource Humaine ;

**RH** : Ressource Humaine ;

**IA** : Intelligence Artificielle ;

**PME** : Petite et Moyenne Entreprises ;

## Sommaire

<b>Introduction général</b> .....	1
<b>Chapitre I : Présentation de la GRH</b>	
Section 1 : généralité sur la GRH.....	3
1- Définition de la GRH.....	3
2- Les modèles de la GRH .....	4
3- Les acteurs de la GRH.....	6
4- Les enjeux de la GRH.....	11
Section 2 : Le recrutement.....	12
1- Définition du recrutement.....	12
2- Le processus du recrutement.....	13
- Définition du poste.....	14
- Le profil du poste et du candidat.....	14
- L'identification des sources du recrutement.....	15
- L'identification des moyens du recrutement.....	15
- La campagne du recrutement.....	16
- La sélection.....	16
- La décision.....	17
- L'intégration.....	17
3- Les outils du recrutement .....	17
4- Le recrutement de demain.....	21
<b>Chapitre II : Les NTIC</b>	
Section 1 : Les NTIC.....	22
1- Définition des NTIC .....	22
2- Les outils des NTIC.....	22
3- L'impact des NTIC sur les entreprises.....	24

Section 2 : L'e-recrutement.....	25
1- Définition de l'e-recrutement.....	25
2- Les outils de l'e-recrutement.....	25
3- Les sites d'emplois en Algérie .....	26
4- Les enjeux de l'e-recrutement.....	26
5- Avantage de l'e-recrutement.....	27
6- Inconvénients de l'e-recrutement.....	29
Conclusion.....	31

### **Chapitre III : Cadre pratique de la recherche**

Section 1 : Présentation de l'entreprise .....	32
1- Historique de l'entreprise .....	32
2- Activité de l'entreprise.....	33
3- Laiterie Soummam Aujourd'hui et demain.....	35
Section 2 : L' e-recrutement au sein de Laiterie Soummam.....	36
Conclusion.....	38
Conclusion générale .....	39

# **Introduction**

## **générale**

Le progrès technologique qu'a connue le monde, a changé radicalement de nombreux volets dans le milieu du business, notamment le marché de travail.

En effet, la révolution économique a apporté plusieurs transformations au niveau des emplois et même au niveau des processus de recrutement.

Les entreprises Algériennes se trouvent dans un environnement totalement remodelé, avec la mondialisation, et l'économie du marché qui s'avèrent nécessaire afin d'éviter une rupture irréparable avec les économies mondiales. La mutation de notre société vers une société fondée sur le savoir est un enjeu vital.

Depuis longtemps le recrutement ne passe plus exclusivement par les moyens classiques (presses,...). Il faut dorénavant aller là où les candidats potentiels sont massivement présents, en l'occurrence le Web.

La crise actuelle pose plusieurs défis dans le domaine du recrutement, alors que le nouveau coronavirus continue de se propager dans le monde, le travail à distance est devenue la nouvelle norme dans la société moderne.

Le numérique s'est imposé, les CV papier ne traînent plus sur les bureaux, les CV électroniques sont venus les remplacer, et désormais, les candidats partagent simplement leurs profils sur les sites d'emplois tels que : Emploi24, et les réseaux sociaux tels que : LinkedIn, Facebook.

L'e-recrutement est donc la forme dématérialisée du recrutement, qui va de l'envoi d'une candidature par mail et la gestion du processus du recrutement avec un logiciel de SIRH.

En Algérie, le recrutement a subi plusieurs changements pour s'adapter aux nouvelles procédures modernes pour accroître les mutations de l'économie de marché.

C'est dans ce contexte que s'inscrit notre travail relatif au «recrutement par internet», un phénomène qui se développe depuis plusieurs années.

Dans ce mémoire nous nous interrogerons sur les avantages et les limites du e-recrutement au sein de l'entreprise.

Dans le but de mener à bien notre travail, nous nous sommes basés sur une recherche bibliographique et documentaire variée des revues spécialisées et des sites internet.

Pour parvenir à notre objectif, nous avons opté pour un plan de travail composé en trois chapitres, les deux premiers exposant le cadre théorique, le dernier chapitre traitera la pratique du e-recrutement au sein de Laiterie Soummam

Les trois chapitres sont identifiés comme suit :

- Le 1<sup>er</sup> chapitre va présenter la GRH et ses pratique spécialement la pratique du recrutement
- Le 2<sup>ème</sup> chapitre parlera des NTIC
- Le 3<sup>ème</sup> chapitre présente l'entreprise et expose les résultats déduit de notre stage.

Au final une conclusion général de notre travail.



# **Chapitre I :**

## **Présentation de la GRH**

## **Section 1 : généralité sur la grh**

### **1- Définition de la grh :**

Différents auteurs ont représenté la GRH . Dans cette partie de notre étude, il n'est pas question de lister toutes les significations de la GRH, plutôt classer quelques une de manière à nous permettre de mieux circonscrire notre concept de GRH.

Selon VALLEMONT (1999), la GRH est une fonction qui comporte plusieurs activités dominantes soit : la gestion de la paie, , la formation, les relations humaines, l'application du droit au travail.

En nous référant à GANKPA (2000) la GRH se définit comme l'ensemble des décisions tactiques et professionnelles, concernant des hommes exerçant une activité, généralement professionnelle, dans une entreprise dont l'objectif principal est la réalisation de bénéfices ou pas, tirer profit de norme et méthode de même que par des moyens appropriés.<sup>1</sup>

Pour reprendre explicitement les propos de Dolan et all (2002), la GRH constitue « l'ensemble qui visent à attirer, développer et retenir les profils à fort potentiel en vue de participer à l'aboutissement de la mission, de la vision de la stratégie et des objectifs organisationnels. » (Dolan et al. 2002, p.5)

En résumé, les quelques définitions de la GRH nous amènent à concevoir cette notion comme un partenaire organisationnel stratégique, comparable aux autres disciplines telles le marketing ou les finances. Ainsi dans cette étude, nous conceptualisons la GRH, comme l'ensemble des activités, incluant les politiques et les pratiques, qui visent à attirer, motiver, conserver le personnel afin de participer à l'achèvement des objectifs organisationnels.

---

<sup>1</sup>Ghita Wassila "Définition GRH chez les auteurs ", extrait depuis : <https://fr.scribd.com/document/464511509/Definition-Chez-Les-Auteurs.2020> 1 juin 2021.

## **2-Les modèles de la GRH :**

### ➤ Le modèle instrumental :

Selon Julienne BRABET, Le modèle instrumental considère que la ressource humaine est susceptible d'être fortement orientée dans ses comportements par les dispositions de gestion des ressources humaines. Il attire l'attention sur l'instrumentation et sur les techniques relatives aux différents volets de la gestion des ressources humaines. Le principal acteur de ce modèle est le directeur des ressources humaines, titulaire des techniques et instrumentations censées assurer la mise en œuvre des changements souhaités. Cette aspect est bien fondé regroupant l'efficacité économique et de l'efficacité sociale : une bonne politique sociale améliorerait la performance économique. Et inversement : le rendement économique est primordial pour façonner une bonne politique sociale.

La gestion des ressources humaines est alors une pratique de gestion « comme les autres » qui peut rivaliser en sérieux et en légitimité avec des disciplines fortement outillées similaire à la finance puisque elle présente les mêmes aptitudes d'expériences et de rigueur. Ensuite, ce modèle est aussi profondément positif en ce sens qu'il évite de se poser la question des dégâts collatéraux causés par les politiques de gestion des ressources humaines: si la gestion des ressources humaines est au service des intérêts définitivement convergents de la société, de l'entreprise et des individus qui la composent, les cas de conscience que peuvent appliquer telles que le licenciement, les sanctions n'ont plus guère de raison d'être. Enfin, il promet que l'homme ou la femme de ressources humaines a bien une maîtrise sur son action et les résultats de celle-ci : acteur central d'une fonction sur laquelle son expertise technique lui donne la haute main, il est en quelque sorte autonome et peut imposer ses choix dès lors qu'ils sont en ligne avec la politique générale de l'entreprise et ses orientations, sans avoir à redouter des ingérences de la hiérarchie ou des salariés eux-mêmes.

### ➤ Le modèle arbitrage managérial :

Le deuxième modèle (dit « arbitrage managérial ») est celui qui met en scène des acteurs stratégiques. Ces acteurs évaluent les risques et opportunités que représentent les politiques de gestion des ressources humaines ou les changements envisagés. Ils négocient en permanence de façon explicite ou plus sournoise leur coopération. L'acteur clef n'est plus le directeur des ressources humaines qui est un acteur parmi d'autres. Comme les autres

managers, il évalue les rapports de force, les conjonctures, les alliés et opposants potentiels pour promouvoir les intérêts dont il se sent porteur. Cette perspective s'inscrit dans une convergence potentielle des logiques économiques et des logiques sociales, mais celle-ci n'est pas garantie et ne saurait se postuler a priori... Ainsi un changement négocié requiert des ajustements plus longs et difficiles qu'un changement imposé, mais peut être plus facilement implémenté. Ici, l'homme ou la femme de ressources humaines sont avant tout des négociateurs, dont le talent consiste à identifier la logique des autres acteurs et à tenter de les convaincre que les dispositifs qu'il leur propose peuvent – quand tel est le cas – présenter un intérêt pour eux et rencontrer au moins partiellement leur logique propre.

➤ Le modèle de la gestion des contradictions :

Dans ce modèle, efficacité économique et efficacité sociale peuvent parfois se trouver en parfaite divergence en fonction de la manière dont on les définit et dont on les construit. Le primat de l'évaluation économique est nettement critiqué, alors qu'apparaît une réflexion sur les finalités de la production. L'environnement n'est plus considéré comme une donnée, mais comme un construit. Par exemple, la mondialisation, la tertiarisation, les nouvelles technologies ne sont pas perçues comme des phénomènes naturels. Il s'agit d'analyser, au contraire, quels acteurs les construisent dans quelles interactions. Ainsi, une thèse sur le secteur du prêt-à-porter aux États-Unis montre comment une grande partie de la production importée est en fait commandée par des donneurs d'ordres implantés à New York ou sur la côte ouest. Il y a donc dans ce travail une réflexion sur la construction de ce contexte concurrentiel, sur les systèmes financiers et politiques dans lequel il s'inscrit et sur la manière dont eux-mêmes se construisent.

L'entreprise est aussi un construit, c'est un système "psycho-socio-politique" historiquement daté. Pour prolonger les travaux de Chandler, il faudrait qu'émergent de nouveaux travaux sur les entreprises réseaux, sur la manière dont les phénomènes de sous-traitance se structurent.

Finalement, le modèle de la gestion des contradictions pourrait se résumer ainsi en matière d'intervention :

- il ne refuse pas la conception de règles, de procédures, d'outils... que privilégiait le modèle instrumental ; mais il les considère comme provisoires et les souhaite négociés ; ces dispositifs peuvent concerner des activités humaines "mises en routine", symboliquement "automatisées" (à défaut de pouvoir l'être par des logiciels) ; ces dispositifs, parfois rituels,

peuvent aussi se lire comme des médiations minimisant les conflits et les contradictions intra- et interpersonnels, canalisant les pulsions ;

- le modèle de la gestion des contradictions intègre la négociation, dimension centrale du modèle de l'arbitrage managérial. Il est moins optimiste quant à son issue, moins ciblé quant à son arbitre : le médiateur peut ne pas être le manager, il est parfois l'analyste, le syndicat, l'État... ;

- il préconise de laisser aux acteurs, à l'intérieur d'orientations générales larges et négociées, des marges de manœuvre, des espaces transitionnels dans lesquels ils puissent créer, s'impliquer, se satisfaire et réaliser des ajustements souples et évolutifs permettant de mieux gérer les conflits, les incertitudes et le changement ; il utilise le temps pour traiter séquentiellement des contradictions immédiates ;

- enfin, ce modèle met l'accent, sur l'appropriation-production d'une connaissance par les acteurs.<sup>2</sup>

### **3- Les acteurs de la GRH :**

Les acteurs de l'organisation peuvent avoir des attachements croisés et se mobiliser sur les mêmes finalités, par contre, il existe des situations qui vont engendrer des divergences entre ses derniers. La GRH est un processus géré par des acteurs influents.

#### 3-1-Les acteurs internes :

L'entreprise n'est pas totalement définie, elle est le résultat des interactions entre les acteurs, l'action n'est pas univoque, il n'y a pas forcément consensus. Parmi ces différents acteurs, nous pouvons repérer, d'une part, les acteurs dotés d'un pouvoir de décision, formalisant des stratégies, soit par leur position hiérarchique ou leur rapport avec les autorités de tutelle et, d'autre part, les acteurs qui conseillent ou exécutent, mais ne participent pas à la procédure de décision, mais qui sont chargés de la mise en œuvre de ces décisions.

- **Les directions générales :**

---

<sup>2</sup> Julienne BRABET, , «Peut-on enseigner autre chose que le modèle instrumental en grh ? » ,septembre 1997 , [En ligne] <https://ecole.org/fr/144/GR101296.pdf> (2/juin/2021) .

Les politiques et les pratiques de GRH sont très différentes selon les natures et la composition de la direction. La nature de cette direction dépend de la taille de l'entreprise. À l'exemple de la PME qui est nature familiale avec un dirigeant doté de l'intégralité du pouvoir de décision. C'est dans ces structures organisationnelle que l'on peut trouver des conduites de GRH déstructurée, mais parfois très innovantes. On trouve également dans cette catégorie des dirigeants qui ne s'embarrassent pas forcément des inquiétudes liées à la GRH en empruntant un comportement patriarcat ou en commettant des injustices.

À côté de ce type d'organisation, on peut trouver de moyennes entreprises avec des politiques fondées sur une fidélité ou ancienneté avec une attention portée aux compétences. Au sein de la grande entreprise, souvent cotée en bourse, avec un fort turn-over des cadres dirigeants soumis à la pression des marchés financiers et donc peu à même de développer des politiques de long terme.

Les objectifs de la GRH sont alors la flexibilité, avec la mise en place d'outils tels que les entretiens ou les politiques de rémunération individualisée. Cette amorce de typologie pourrait être complétée par d'autres formes d'organisations telles que les entreprises publiques qui développaient des politiques fondées sur les statuts ou la bureaucratie et qui recherchent aujourd'hui des politiques beaucoup plus managériales afin de moderniser leurs pratiques.

On voit bien au travers de cette énumération rapide qu'il y a des modèles très différents suivant le type de direction générale. La répartition du pouvoir influence la nature des politiques de GRH mises en œuvre.

- **L'encadrement (les cadres) :**

Les cadres sont des travailleurs. Pour nous, ils appartiennent à une catégorie de travailleurs qui possèdent un statut supérieur. C'est ceux qui décident des orientations majeures de l'entreprise.

C'est un acteur de plus en plus flou et la catégorie est de plus en plus éclatée. L'encadrement est lui-même composé de groupes très divers selon les diplômes, le sexe, l'âge ou les projets. Les politiques sont alors développées autour d'une individualisation répondant à ces fortes disparités. Certains membres vont chercher à jouer un rôle essentiel auprès des salariés dont ils ont la responsabilité, d'autres au contraire vont intervenir uniquement par obligation en estimant que leur destinée est ailleurs. La composition de l'encadrement, son engagement, sa capacité à intervenir dans le processus de décision sont autant d'éléments déterminants.

Ces caractéristiques sont essentielles et influencent la nature des outils mis en œuvre, parce que l'encadrement aura à utiliser ces outils (par exemple pour évaluer les salariés), mais également parce qu'ils leur seront appliqués (dans leur propre évaluation). Les membres de l'encadrement sont de plus en plus chargés de la gestion du personnel.

Le rôle du DRH central est ainsi modifié et une multitude de cadres (chefs de services) assument tout ou partie de la fonction GRH. La fonction est donc de plus en plus partagée et a un visage extrêmement différent, selon la taille des entreprises et le rôle de l'encadrement. Cette variété empêche la comparaison des outils mis en œuvre dans cette fonction. Cette fonction a évolué, pour certains (optimistes) elle est de plus en plus stratégique, pour d'autres (pessimistes) elle devient de plus en plus soumise à des pressions économiques fortes avec des marges de manœuvre qui se réduisent.

La "fonction RH" n'existe, on le sait, qu'à partir d'une certaine taille d'entreprise. Quand elle existe de manière autonome, elle est "partagée" avec l'encadrement. Bien sûr, son importance et son rôle varient grandement, depuis le chef de personnel polyvalent de la PME locale jusqu'aux trois cents spécialistes de la DRH Europe d'un grand groupe mondial.

- **Les représentants du personnel :**

Ils sont très inégalement représentés ou actifs (50% des établissements n'ont aucun représentant du personnel) et ils vont de la puissante commission paritaire de la fonction publique qui influence fortement les promotions jusqu'à des comités d'entreprise concentrés sur des activités annexes. Cette influence affecte le choix des outils en fonction de leur implication. La gestion des compétences a parfois été laissée de côté par ces représentants. Mais, cette implication se développe. Ainsi, certains syndicats développent des analyses de l'entretien professionnel en indiquant aux salariés comment le préparer ou comment s'y préparer.

- **Le personnel :**

Le personnel est un groupe de salariés qui exécutent les tâches inscrites dans le contrat de travail.

Généralement, le personnel a une mission productive : il fabrique des biens et des services, mais aujourd'hui il véhicule l'image de marque de l'entreprise et participe à sa réputation.

- **L'actionnaire :**

Quand on regarde le tableau de ces acteurs, le fait nouveau est incontestablement ce que certains ont appelé le retour de l'actionnaire, pour les entreprises faisant appel au marché financier. Vous connaissez le processus : des fonds d'investissement, devenus actionnaires, exigent une rentabilité de 15/20 % par an. Cela aura comme conséquence (pour aller vite) de faire recentrer l'entreprise sur ses activités les plus rentables, de développer la flexibilité de l'emploi et de développer la rémunération variable.

L'irruption de cet acteur aura aussi des conséquences sur les autres acteurs : la direction est jugée sur ses résultats, l'encadrement est évalué, la fonction RH est orientée vers la mise en œuvre de changements. Les représentants du personnel, quant à eux, peuvent parfois répondre en faisant appel à des experts économiques en cas de menaces sur l'emploi. Cette "orientation actionnaire" est très forte dans les entreprises liées au marché financier et leur fait adopter des pratiques de GRH assez voisines.

Cette influence exercée par les actionnaires explique les stratégies de recentrage sur les métiers en gardant les activités rentables et en sous-traitant les activités annexes. Ces stratégies affectent directement la GRH d'abord parce que la recherche de résultat est observée à tous les niveaux avec le développement d'indicateurs et de pratiques d'évaluation, parce que la flexibilité est renforcée et également parce que la rémunération variable s'accroît. Le développement de cet acteur influence donc le comportement des autres acteurs. En général, l'emploi est considéré comme une variable d'ajustement, l'encadrement est de plus en plus jugé sur les résultats.

### 3-2-Les acteurs externes :

- **Les pouvoirs publics :**

Ils jouent un rôle important, celui d'arbitre supérieur qui intervient dès que les choses vont mal (garant de l'ordre public social). Cette conception existe encore, même si leurs



interventions sont de nature variable (obligations par le biais de la réglementation, incitations diverses...)<sup>3</sup>

- **Les organisations de salariés :**

L'organisation syndicale est une association dont la vocation est la défense ou la promotion d'intérêts communs. Ils rassemblent des salariés, des employeurs, des entreprises.

- **Les organisations patronales :**

Les organisations patronales sont des organismes chargés de représenter et de promouvoir les intérêts collectifs des employeurs sur le marché du travail. Les profits collectifs, par rapport aux profits individuels d'un employeur, n'étant pas définies objectivement ni évidentes, elles sont sujettes à interprétation. Les grandes entreprises peuvent en particulier décider consciemment des intérêts relatifs au marché d'emploi qu'elles souhaitent défendre à titre individuel et ceux qu'elles souhaitent voir représentés par des organisations patronales.<sup>4</sup>

➤ **De nouveaux acteurs externes :**

-les consultants : ils constituent un nouvel acteur externe. Ils interviennent sur un marché sur lequel se développent des outils, des méthodes caractéristiques des bonnes pratiques ;

-les entreprises de travail temporaire : elles constituent également un nouvel acteur qui recrute, assure parfois de la formation et intervient de plus sur le marché du recrutement. La gestion du personnel est parfois sous-traitée ou déléguée à ces entreprises ;

-les clients : ils sont aussi des acteurs importants, notamment dans les entreprises de services. Les exigences de plus en plus fortes des clients conduisent à des décisions de gestion ayant des répercussions directes sur la situation des salariés, leurs compétences, leurs horaires de travail. C'est le cas des salariés en relation directe avec un client (hôtellerie, restauration, commerce et distribution, santé...). C'est aussi le cas des salariés en régie, des intérimaires, etc. ;

-les collectivités territoriales : elles interviennent non seulement parce qu'elles ont de la GRH à effectuer en tant qu'organisation, mais surtout parce qu'elles exercent une influence sur les

---

<sup>3</sup> Yves-Frédéric, «La grh et ses parties prenantes» ,15/04/2014, [En ligne]

<https://d1n7iqsz6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/534d26d360670.pdf> (2/juin/2021).

<sup>4</sup> Martin Behrens/Franz Traxler, «les organisations patronal en Europe» , 28/juin/2004 , [En ligne]

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2004/les-organisations-patronales-en-europe> (2/juin/2021)

décisions qui sont prises au sein des entreprises. La gestion des compétences s'appuie beaucoup sur des financements locaux.

#### **4 – Les enjeux de la GRH :**

Les objectifs de la gestion des ressources humaines évoluent avec les mutations technologiques, sociales et sociétales.

Qu'il s'agisse des grandes entreprises ou des PME, les enjeux actuels sont communs à de nombreux secteurs d'activité.

- Une individualisation croissante du management RH :

Dans toutes les pratiques de la GRH, l'optimisation des ressources d'une équipe s'accompagne désormais d'un **suivi plus individualisé, au niveau de chaque collaborateur.**

Cette variation tient particulièrement au développement des générations.

**Le sentiment de reconnaissance est devenu un facteur de motivation prépondérant pour les salariés, et passe nécessairement par une prise en charge de chaque individualité et une gestion RH fortement personnalisée.**

- De nouveaux modes de travail émergents :

D'un point de vue historique, les finalités de la GRH se fondaient sur un environnement de travail très encadré, statique et bien délimité.

**Or la mutation rapide du rapport entre travail et vie privée et les nouveaux modes de travail nomade conduisent à repenser fondamentalement la définition de la GRH** dans certaines entreprises. Citons notamment :

- Le télétravail : des salariés peuvent réaliser tout ou partie de leur temps de travail à distance notamment depuis le domicile.
- Le travail nomade : permet au professionnel en déplacement de réaliser ses tâches à distance, sur un terminal numérique mobile.
- Le coworking : permet à des salariés d'entreprises sans implantation immobilière de profiter d'espaces de travail partagés avec d'autres entreprises.

- Bien-être au travail et responsabilité sociale de l'entreprise :

La gestion des ressources humaines ne peut plus se concevoir aujourd'hui sans le respect d'un certain nombre de bonnes conduites et des fondements d'éthique élémentaire dans les relations entre l'entreprise et ses interlocuteurs, à commencer par ses propres collaborateurs.

Au niveau de la Direction des RH, cela implique entre autres de mieux prendre en compte chaque collaborateur à l'échelle individuelle, en accordant notamment l'attention voulue à ses éventuels points de vulnérabilité.

Au-delà du rôle déterminant joué par l'équipe d'encadrement au plus proche de chaque collaborateur, la mission de la DRH consiste plus globalement à éviter les facteurs reconnus de souffrance au travail et à valoriser chaque parcours dans une logique de relation long terme.

- Une exigence d'immédiateté :

Comme dans leur vie privée, les collaborateurs souhaitent obtenir des réponses rapides et de qualité à leurs demandes RH.

Qu'il s'agisse d'une demande de congé, d'une question relative à la rémunération ou encore de l'inscription à une formation, un retour rapide est considéré comme un acquis.

Les nouvelles solutions RH privilégient l'autonomie du collaborateur et multiplient les prestations en self-service. Le besoin de réponse immédiate s'explique donc également du fait que l'entreprise et le service RH demandent aux collaborateurs d'être toujours plus impliqués.<sup>5</sup>

## **Section 2 : Le recrutement**

### **1-Définition du recrutement :**

Nous tenterons de définir le recrutement selon SEKOU, BLONDIN comme « une activité qui entraîne l'établissement d'une procédure permettant à l'organisation de se préparer, de faire

---

<sup>5</sup> Calixa group, « les 10 enjeux et nouveaux défis auxquels doivent faire face les DRH », 26/09/2019, [En ligne] <https://journals.openedition.org/aldebaran/69> (3/juin/20210).

des recherches, d'informer afin d'attirer un nombre suffisant de bonne candidature possédant des qualifications et de la motivation face au poste offert »<sup>6</sup>

-Le recrutement est la pratique de gestion de ressources humaines la plus visible à l'extérieur de l'organisation puisque non seulement les candidats, mais aussi le grand public, peuvent en voir des manifestations tangibles.

Tout d'abord, il constitue une sorte d'indicateur permettant de juger de la santé d'une firme, de l'évolution de sa stratégie ou de sa politique d'emploi et de gestion de ressources humaines. En effet, les volumes de recrutement, leur nature ou leur localisation, les types de contrat proposés, les données sur lesquelles l'entreprise communique( salaires offerts, formation et évolutions de carrière envisageables, contenu des postes) sont autant de symptôme de l'état d'une firme. Et ce sont souvent les seuls signe disponible permettant au candidat, aux médias, à la concurrence, voir aux salariés de l'entreprise eux-mêmes, d'appréhender les caractéristiques, évolutions et logique d'ensemble d'une organisation.

## **2- Le processus du recrutement :**

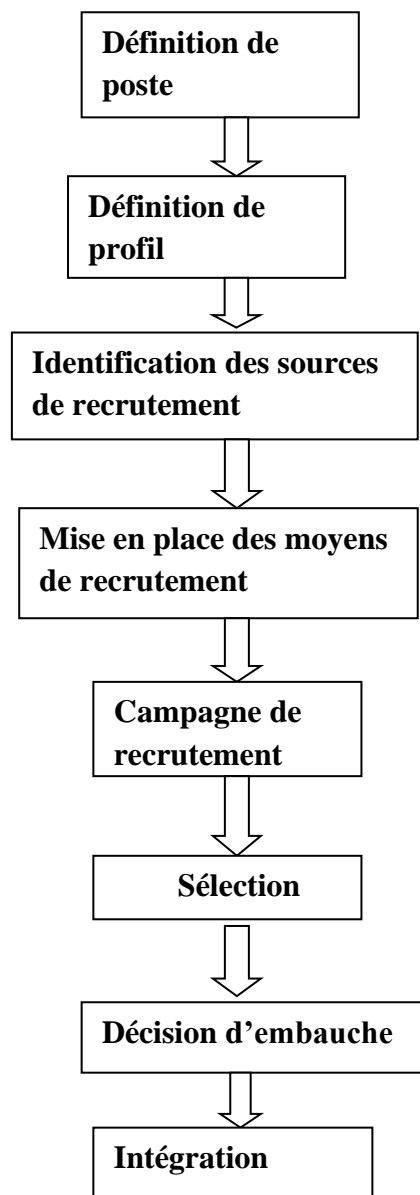
Le recrutement est un processus décisionnel long et complexe dont la construction se fait en réalité dans toutes ses étapes successives, et non pas à un moment précis. Autrement dit, d'une part il n'y a pas un« moment» unique qui serait décisif, mais bien une succession d'étapes dont tout les moments contribuent à fabriquer la décision finale, et dont la qualité est donc importante. Il n'y a pas non plus un «décideur» bien identifié, mais de multiples acteurs dont le rôle, même rarement perçu, peut être crucial dans la décision finalement prise.

Les étapes du processus du recrutement :

### **Figure 1: les différentes phases de recrutement**

---

<sup>6</sup> SEKOU et BLONDIN, Gestion des ressources humaines, Ed, Deboeck, Bruxelles, 1993, p241



- **Étape 1 : la définition du poste :**

En général , il s'agit ici de définir le besoin de l'entreprise , ses exigences quant au contenu de l'emploi pour lequel elle recrute. Si une définition de poste existe déjà (emploi classique dans l'entreprise, autre recrutement récemment mené pour le même emploi...) , il convient de vérifier si ladite définition est encore valable( problème de vieillissement, d'évolution rapide des emplois ou des technologies utilisées) ou qu'elle s'applique bien au poste pour lequel on recrute. Souvent, le besoin doit être précisé avec le demandeur qui est habituellement le supérieur hiérarchique du futur recruté. Mais encore faut-il que le poste soit ouvert et que la réalité du besoin ait été admise.

**-Étape 2 : Le profil du poste et du candidat :**

Il s'agit de tirer de la définition du poste, d'une part, l'ensemble des qualités (intellectuelles, morales, physiques, d'expérience, comportementales, de motivations, etc.) nécessaires pour occuper correctement le poste en question et, d'autre part, le profil du candidat idéal, sa carte d'identité en quelque sorte (formation , âge, zone d'habitat, expérience, mobilité

géographique, etc.). il faut donc «traduire» un contenu d'emploi (responsabilités, missions, tâches, position hiérarchique, etc.) en caractéristiques sociales.

Pour cela, il faut non seulement identifier ces qualités de façon précise, mais aussi les hiérarchiser pour faciliter par la suite le tri des candidats. On recherchera des individus possédant celles qui sont les plus importantes ou qui ne peuvent être facilement acquises, et non pas ceux qui posséderaient toutes les qualités spontanément évoquées par le demandeur. On peut notamment tenter de hiérarchiser en identifiant les comportements de succès du titulaire (ceux qui permettent de réussir dans la fonction) ou les incidents critiques du poste (les situations particulières ou délicates).

Cette étape est aussi particulièrement difficile à effectuer car ces différentes traductions ne sont pas faciles à mener sans défaut logique.

### **-Étape 3 : L'identification des sources du recrutement :**

Une fois identifiées les caractéristiques du poste à pourvoir et du candidat idéal susceptible de l'occuper au mieux, la question à se poser est celle du «marché» où l'on a le plus de chances de trouver le candidat en question.

Deux Grande distinction en ce qui concerne les marchés potentiel: Il peut s'agir du marché interne( des individus correspondant au profil de l'emploi sont déjà présent dans l'entreprise et c'est vers eux que l'on va alors se tourner dès lors que les pratiques de gestion des carrières d'entreprise de permettre) 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).

### **-Étape 4 : L'identification des moyens du recrutement :**

Là encore dans un souci de cohérence maximal à ce qui précède, il s'agit en fait de choisir l'opérateur central de l'acte de recrutement. On peut d'ailleurs aussi se faire en tout début de la démarche. Il peut s'agir du service recrutement interne,( ou de la direction des ressources humaines proprement dites), de la hiérarchie, un cabinet de recrutement classique ou encore d'un chasseur de têtes. Ces derniers approchent directement des individus intéressants et leur propose le poste, même s'ils occupent déjà un emploi. Cette dernière pratique, souvent assimilé un débauchage plus ou moins déloyal, existe surtout pour des fonctions de cadres

dirigeants ou pour des emplois particulièrement difficile à pourvoir (faible marché potentiel, rareté des candidats, forte demande des entreprises).

La décision se prend surtout en fonction du poste pour lequel on recrute( dirigeant, cadre ou autre), du secteur d'activité( il existe des opérateurs spécialisés sur certains secteurs), de la rareté sur le marché des profils recherchés et, une fois de plus, des moyens dont on dispose pour mener le recrutement. Cela étant, acteur peuvent entrer en ligne de compte : souhait des intervenants prestigieux( c'est surtout le cas pour le recours aux grands cabinet à forte notoriété ou à des chasseurs de tête), taille de l'entreprise, etc.

### **-Étape 5 : La campagne du recrutement :**

Il faut maintenant communiquer vis-à-vis de la cible choisie pour lui faire savoir que l'entreprise recrute. Selon les choix fait en amont, cette étape sera très variable quand un son importance à sa forme. Très structurée et coûteuse dans le cas, par exemple, d'un recours aux petites annonces( rédaction du message, choix du ou des support, achat d'espace, planification de la campagne), elle sera au contraire quasi inexistante si l'on fait appel au marché interne( par exemple, affichage passage sur messagerie interne pour intranet), voir nulle si l'on se contente d'exploiter la source fourni par les candidatures spontanées.

La question n'est pas ici de céder aux effets de mode, mais de se demander si la population ciblée est effectivement atteignable par les supports choisis. Ainsi, si les diplômé fréquentent couramment des sites d'offres d'emploi où les réseaux sur internet, tous les niveaux de qualification n'ont pas nécessairement adopter les mêmes comportements et une annonce utilisant ces supports et ciblée vers des candidats faiblement diplômé risque d'avoir un faible rendement.

### **-Étape 6 : La sélection :**

C'est évidemment la phase la plus visible et la plus connue puisqu'elle concerne chaque individu cherchant un emploi. Elle est en général fondée sur une série de filtrage successifs utilisant des techniques diverses : D'abord présélection sur CV, lettre de motivation ou dossier de candidature, puis tests divers et surtout entretien individuels ou collectifs, graphologie, mise en situation, etc.

On obtient généralement à l'issue de cette phase trois à quatre candidats au maximum, entre lesquels la décision finale sera prise.

### **-Étape 7 : La décision :**

Généralement confiée majoritairement à la hiérarchie du futur recruté, cette phase a pour le but de trancher définitivement entre les trois ou quatre candidats retenus à l'issue de la sélection. Dans l'ensemble du processus, c'est certainement la phase la moins instrumentée, la moins technicisée, donc la plus ...subjective.

### **-Étape 8 : L'intégration :**

Il reste encore à faciliter l'insertion du recruté dans l'entreprise ou dans ses nouvelles fonctions: ce n'est pas parce qu'un individu possède toutes les qualités requises pour réussir qu'il s'adaptera miraculeusement. Pour l'aider, l'entreprise aura à sa disposition tout un arsenal de moyens plus au moins onéreux et sophistiqué: livret ou vidéo d'accueil, stage d'intégration, tutorat ou par un responsable suivi par la direction des ressources humaines( par exemple sous la forme d'un entretien destiné à faire le point en fin de période d'essai), aménagement du poste pour un rythme permettant la familiarisation ou retrait momentané des tâches supposant une grande maîtrise de poste, rotation dans divers services pour découvrir l'ensemble de l'entreprise mise en doublon avec une personne expérimenté( éventuellement l'ancien titulaire avant son départ),etc.<sup>7</sup>

### **3-Les outils du recrutement :**

Les principaux outils de recrutement facilitent la collecte des candidatures et leurs sélections.

#### **- 1. Les entretiens :**

##### **➤ L'entretien individuel de recrutement :**

Il s'agit de permettre au candidat de s'exprimer afin qu'il donne le maximum d'informations sur sa carrière professionnelle et ses désirs . Il donne la possibilité au candidat de défendre son point de vue ou ses opinions et présenter ses expériences avec des arguments convaincants. L'entretien a donc pour but d'apprécier la personnalité du candidat. Ensuite, l'entretien a également pour but d'informer le candidat sur l'entreprise, le poste à pourvoir et ses caractéristiques.

---

<sup>7</sup> Loïc, Cadin & all, 13/06/2012, Le recrutement in : *Pratiques et éléments de théorie*. Paris : Ed Dunod. Chapitre 6, p.299-349



➤ **L'entretien collectif de recrutement :**

L'objectif n'est plus d'évaluer, à travers un jeu de réponses à des questions personnelles, les capacités individuelles d'un candidat, mais d'estimer son comportement au sein d'une collectivité, et bien sûr, de détecter les personnalités qui se dégagent. Le plus souvent, le recruteur pose au groupe un problème appelant plusieurs solutions, la difficulté étant que les membres du groupe s'entendent sur une solution collective.

- 2. analyse graphologique :

Elle se définit comme « la connaissance de l'écriture ». Dans le contexte des techniques de sélection du personnel, on entend aujourd'hui la graphologie comme une méthode permettant, à travers l'écriture, de définir le caractère et les talents d'un individu.

- 3. Les tests d'efficience :

Les tests d'efficience concernent des aptitudes particulières (visuelle, motrice...) pour une tâche donnée. Ils donnent lieu à des mesures précises, et ont en général une bonne valeur prédictive au niveau de l'efficacité de l'activité considéré. Ils comprennent 3 sous-familles de tests : les tests de connaissance, les tests d'aptitudes et les tests d'intelligence.

➤ **Les tests de connaissance et tests d'aptitudes :**

Les tests d'aptitudes n'ont pas pour objectif de mesurer les acquis d'un individu mais de prévoir sa capacité à apprendre, de prédire le succès ou l'échec d'un apprentissage futur. Les tests d'aptitude s'appliquent le plus souvent dans le cadre de recrutements techniques (vendeurs, informaticiens...).

➤ **Les tests d'intelligence :**

Il est possible à travers ces tests, d'analyser le raisonnement intellectuel qu'utilise le candidat pour résoudre un problème qui lui est soumis. Les épreuves qui sont proposés sont très diverses.

➤ **Les tests de mise en situation professionnelle :**

De plus en plus utilisés, ce sont des jeux de rôles qui permettent au recruteur d'observer l'attitude du candidat dans un cadre de travail.

Ces tests visent à évaluer les compétences opérationnelles. Telles que les compétences de vente, les connaissances informatique...etc.

➤ **Les tests psychotechniques :**

Ces tests permettent de tester la logique, la spatialisation et la réactivité des candidats

➤ **Les tests projectifs :**

. Les tests projectifs permettent de mieux cerner la personnalité du candidat, comme l'introversion , l'extraversion, l'agressivité, le sens pratique ou les capacités relationnelles commerciales

➤ **Les tests de personnalité :**

Ces tests visent à cerner la personnalité de l'examiné. Les questionnaires ou inventaires de tempérament sont composés d'une série importante de questions fermées. Pour prévoir le comportement futur d'un individu, le questionnaire de personnalité cherche donc à évaluer les traits constitutifs de sa personnalité au moyen de questions portant sur des domaines divers tels que ses goûts, ses habitudes, ses opinions, ses comportements passés... Mais ce postulat prédictif du questionnaire n'est valable que s'il est associé à un autre postulat : la stabilité de ces traits, et donc du comportement du sujet dans le temps et dans l'espace.<sup>8</sup>

4 -Les outils pour définir un besoin en recrutement :

➤ **La fiche de poste :**

Afin de cibler au mieux le profil recherché, la fiche de poste est un support qui aide à définir votre besoin en recrutement et à orienter vos recherches. Elle liste principalement :

- les compétences requises,
- l'expérience souhaitée,
- les diplômes attendus,
- les *softs skills* ou savoir-être espérés.

---

<sup>8</sup> Le recrutement (2002-2003) <https://d1n7iqsz6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/53db7a23116e3.pdf>, (5juin 2021).

➤ **L'offre d'emploi :**

recruter passe aussi par la rédaction d'une d'déclaration d'emploi ajustée au canal sur laquelle on choisit de la diffuser. Elle décrit les missions liées au poste dans un style sobre et claire, indique les exigences liées au poste ( diplôme, niveau d'expérience ,etc.) avec le plus de clarté possible. L'annonce est a rédiger avec le plus grand soin afin de cibler les meilleurs profils.

5-Les outils pour gérer les candidatures :

➤ **Les CV thèques :**

Les Cv thèques permettent de constituer des viviers de talent en vue de prochaines embauche. Ces bases de données sont parfois disponible sur les sites internet d'emplois.

6- les nouveaux modes de recrutement :

➤ **Les réseaux sociaux :**

Parmi les canaux digitaux, les réseaux sociaux tel que :

- des réseaux sociaux professionnelles, tel que Viadeo ou LinkedIn
- des réseaux sociaux non professionnelles, tel que Facebook ou Twitter

➤ **L'intelligence artificielle :**

Des systèmes de plus en plus perfectionnés, dont les logiciels de recrutement, incorporent des technologies basées sur l'intelligence artificielle, avec différentes fonctions :

- Des systèmes d'appariement : combinant l'analyse des données massives et l'IA , cette technologie fait correspondre des candidats avec des postes à pourvoir à partir des critères objectifs.
- Des tests psychométriques : l'IA facilite l'évaluation automatisée des talents, avec une technologie de plus en plus performante et auto apprenante. Sur la base des résultats des candidats, des rapports d'analyse sont produits automatiquement<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Samantha,Mur, «Classique ou innovants, les outils indispensables à votre recrutement» ,22 avril 2021 , [En ligne] <https://www.appvizer.fr/magazine/ressources-humaines/recrutement/outils-recrutement> , ( 5 juin 2021).

#### **4- Le recrutement de demain :**

Sur un marché de l'emploi en perpétuelle évolution où la formation sera bientôt continue, les algorithmes dessinent des schémas de communication repensés pour les recruteurs et candidats, mais ouvrent également la voie à de nouvelles opportunités.

Pour peu qu'elle se combine à , l'intelligence artificielle pourrait ainsi influencer positivement les recrutements du futur et, plus généralement, nos vies professionnelles.

L'automatisation dans le recrutement va permettre de gérer des volumes importants de postes et de candidatures. Par exemple, sur LinkedIn, l'algorithme d'IA du réseau social va quantifier les compétences des postulants à une offre et proposer un classement en tenant compte de leurs niveaux hiérarchiques, de leurs formations et des bassins d'emplois dont ils sont issus. Utile pour le candidat, qui sait où il se positionne par rapport à ses concurrents, cette fonctionnalité l'est aussi pour l'entreprise qui peut évaluer la qualité des réponses plus rapidement.

C'est grâce au digital que nous pouvons aujourd'hui aller au-delà de nos propres réseaux, rencontrer de nouvelles personnes et confronter nos points de vue.

C'est ensuite la rencontre physique avec l'autre qui se veut déterminante. Dans ce cadre, le hasard, l'envie, le goût des autres et l'audace doivent aussi avoir leur place pour construire le chemin de chacun vers son projet professionnel durable et son métier du futur.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Isabelle, Rouhan, « les métiers du futur », 5 avril 2019, [En ligne] <https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/opinion-le-recrutement-du-futur-combinera-technologie-et-humanite-1006767>, (5 juin 2021).

# **Chapitre II**

## **Les NTIC**

## **Section 1 : Les NTIC.**

### **1-Définition des NTIC :**

Les nouvelles technologies d'information et de la communication représentent tous les outils à notre disposition en termes de télécommunication, d'informatique, d'audiovisuel, d'internet, de multimédias... Connues sous diverses nominations, telles que technologie d'information (TI), nouvelles technologies d'information (NTI), ou technologies d'information et de communication (TIC), etc. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) « sont nées pendant les vingt-cinq dernières années avec l'association des télécommunications, de l'électronique, de l'informatique et des technologies de numérisation de l'information, en particulier de l'information audiovisuelle ». <sup>11</sup>

« L'expression NTIC désigne.., des technologies récentes issues du mariage de l'informatique, du téléphone et de l'audiovisuel. Elles impliquent la sélection , la conception, le traitement, la sauvegarde et la communication de textes, de sons... en plus des traditionnelles données numériques ...elles sont marqués par une grande variété d'objets numérisés..., une grande facilité de diffusion et de transport en réseau..., un fort échange interactivité avec les utilisateurs... »<sup>12</sup>

### **2-Les outils des NTIC :**

#### **❖ Intranet :**

Un réseau intranet est un réseau informatique, mis en place au sein d'une entreprise ou de toute autre entité équivalente. Il permet aux collaborateurs de cette entreprise d'échanger des informations et des documents en toute sécurité au sein d'un espace dont l'accès est limité à un groupe défini (souvent, les employés d'une même entreprise).<sup>13</sup>

#### **❖ Internet :**

---

<sup>11</sup> GOLIAC Michel et autres, Qualification et perspectives, Les métiers face aux technologies de l'information, Rapport du commissariat général du plan, France, Avril 2003, pp 9-10.

<sup>12</sup> SPERANDIO Jean Claude, Les NTIC : Nouvelles Technologies de L'information et de la communication, Actes an XXXV Congrès de la SELF Séances plénières, Toulouse, 2000, p 17.

<sup>13</sup>« Outil indispensable de la communication intra-entreprise, l'intranet fait l'objet de tous les soins des DSI en matière de sécurité.»,10/09/2019, , [En ligne] <https://www.journaldunet.fr/web-tech/dictionnaire-du-webmastering/1203375-intranet-definition/> (6 /juin/2021)

Représente le réseau de communication le plus utilisé, « il est de fait le réseau des réseaux parce qu'il est formé de plusieurs réseaux locaux. Les services de l'internet sont constitués par une messagerie électronique, des forums de discussions, le web, la transmission de textes et images donnant lieu à des applications interactives et de commerce électronique. Ce réseau accessible à partir d'une prise téléphonique est devenu un véhicule pour certaines formes de travail de groupe, en même temps, ce n'est qu'un réservoir gigantesque d'informations de toute sorte, indispensable pour les entreprises dans l'analyse de leur environnement ». <sup>14</sup>

❖ Le World Wide Web (WWW):

Le Web est l'expression habituellement employé pour parler du World Wide Web, ou WWW, traduit en français par la toile d'araignée mondiale. Il représente un document ou un ensemble de documents contenant des informations reliées entre elles par des hyperliens, fonctionnant sur le réseau informatique mondial Internet. le Web indique de en majeure partie tout ce qui se rapproche à cet univers internet. aujourd'hui on ne fait plus la différenciation technique entre ce que définit le Web et ce que définit Internet.

❖ Le courrier électronique :

«La possibilité de rédiger, d'envoyer et de recevoir du courrier électronique, à incroyablement augmenter. Nombreux sont ceux qui envoi de dizaines de messages par jour et qui considère le courrier électronique un de leur moyen principal de communication avec le monde extérieur loin devant de téléphone ou le croquis courrier postale» <sup>15</sup>

❖ Extranet :

le terme extranet désigne un réseau internet dont l'accès est autorisé à un public extérieur restreint (clients fournisseurs, partenaires), constituant un réseau fermé. En réalité l'extranet n'existe pas dans l'entreprise mais il y a une liaison entre la poste et la société dont on utilise

---

<sup>14</sup> DEMON- LUGOL Liliane, et autre, Communication des entreprises, stratégies et pratiques, 2<sup>ém</sup> éd, Armand colin, Paris, 2006, p 23.

<sup>15</sup> SAADOUN Melissa, «Technologies de l'information et de la communication et Management», Hermès, Mars, 2000, p 40.

un mot de passe pour entrer dans le réseau afin de consulter le compte de la société et de transmettre les données au service finances et comptabilité.<sup>16</sup>

❖ Les logiciels :

«Un ordinateur sans programme n'est pas utilisable, se sert de lui donner des informations pour qu'il collabore, il faut d'abord lui expliquer ce qu'on attend de lui et par la suite lui donner des consignes pour agir, l'ensemble de ces instructions s'appelle programme, et l'ensemble des programmes dont on dispose sur un ordinateur s'appelle logiciel. Le programme doit être écrit dans un langage que l'ordinateur peut comprendre.»<sup>17</sup>

## 2- L'impact des NTIC sur les entreprises :

L'impact organisationnel peut être vu sous deux aspects :

➤ Stratégique :

Les NTIC ont un effet sur la culture de l'entreprise, si elles réussissent à s'implanter avec les méthodes traditionnelles de travail, c'est que l'entreprise a bien déterminé l'impact des TIC dans sa stratégie, comme l'a si bien souligné M. Porter, "Se donner une stratégie fait gagner en rapidité".

"Si l'information est porteuse de sens pour les entreprises, c'est-à-dire de valeur à créer sur le marché, et si la maîtrise de son contenu et de sa diffusion comporte un caractère stratégique pour l'entreprise alors la mise en œuvre de systèmes d'information stratégique dans les organisations apparaît comme évidente".

➤ Flexibilité :

On entend par flexibilité, "l'aptitude de l'entreprise à répondre aux modifications de l'environnement pour assurer le maintien de ses objectifs fondamentaux". A ce titre, il y a lieu de dire que les Technologies de l'Information aident à l'amélioration par une réduction des temps et des coûts de traitement de l'information d'une part, et d'autre part, favorisent la transversalité de l'organisation et avec un redéploiement en réseau, ou "la circulation de

---

<sup>16</sup> 1 DEMON- LUGOL Liliane, et autre, Communication des entreprises, stratégies et pratiques, 2ème édition, Armand colin, Paris, 2006, p 23.

<sup>17</sup> Ibid, p 06



l'information se fait sans contrainte hiérarchique avec une réduction de la consommation du papier et de sa manipulation qui peut atteindre 90 % des coûts. <sup>18</sup>

## **Section 2 : L'e-recrutement :**

### **1-Définition de l'e-recrutement :**

Le « e » placé avant le mot « recrutement » peut indiquer qu'il s'agit de recrutement sur Internet mais une fois qu'on a dit ça, on n'est pas très avancé. Le e-recrutement incarne aussi l'existence d'un système d'information pour automatiser et rationaliser procédures, délais, sélection et diffusion de tous les flux d'informations relatifs au recrutement.

L'e-recrutement dans un cadre général est l'exploitation des technologies de l'information et de la communication dans les processus de recrutement. L'étendue de Internet est bien sûr centrale mais pas absolu : adopter un logiciel de gestion de candidatures pour trier des CV papier préalablement numérisés, c'est aussi du «e-recrutement».

*Internet* est venu changé les normes du jeu en matière de *recrutement*. Les sites d'emploi sont à l'heure actuelle amplement développés. Les entreprises utilisent aujourd'hui ces canaux de diffusion pour leurs offres d'emploi, mais également et de plus en plus leur site institutionnel (site corporates) en développant la catégorie « emploi » et en la faisant partager en interne via l'intranet DRH. Un fait assez récent puisqu'il existe depuis le milieu des années 90, le *recrutement* sur *Internet* connaît une croissance qui explose.

L'e-recrutement n'est donc plus à la mode, il devient alors inévitable. En réalité, cette réussite s'explique par la réussite de son principal vecteur : *internet*. Pour cause, le Web a connu une telle demande qu'il en est devenu le premier axe de recherche d'emploi. <sup>19</sup>

### **2-Les outils de l'e-recrutement :**

On compte désormais des centaines d'outils de e-recrutement en ligne destinés à sourcer les candidats via le web. Les 3 principaux outils :

---

<sup>18</sup> Ben Youcef, A, TIC et croissance économique : la diversité des facteurs numériques, enseignement tirée des pays du sud et de l'est de méditerranées, (ADIS, université paris-sud.)

<sup>19</sup> Chargui Samia, «L'innovation RH, Le E-Recrutement au Maroc», Mémoire de Master en science économique, sous la direction de Obada Meriam, Tunisie, Université Mohammed V- Souissi 2014.

- **Les jobboards :** les [jobboards](#) ont connu un réel succès. Ils constituent un gain pour les candidats qui ont la possibilité de parcourir gratuitement les offres d'emploi. Aussi pour les recruteurs qui épargnent deux fois plus d'argent en véhiculant leurs annonces qui sont mises en ligne instantanément sur ces jobboards.
- **Les réseaux sociaux :**

Ils représentent un vrai atout pour l'entreprise. Ils donnent plus de visibilité et développent la marque employeur de l'entreprise

Aujourd'hui, plusieurs entreprises contactent leur candidat via son profil LinkedIn ou Viadeo que par mail ou téléphone.

- **Site institutionnel de l'entreprise :**

Plusieurs candidats postulent directement sur le site institutionnel de l'entreprise. Ses candidats éprouvent une grande motivation et intérêt pour l'image de marque et culture de l'entreprise.

### **3-Les sites d'emplois en Algérie :**

- ❖ **Emlpoitic :**

Emloitic.com est un portail internet professionnel dédié à l'emploi et au recrutement en Algérie, conçu pour faciliter la recherche d'emploi aux candidats et permettre aux recruteurs de trouver les profils recherchés dans les plus brefs délais.

- ❖ **Algeriejob ;**
- ❖ **Emploialgerie ;**
- ❖ **cvya.dz ;**
- ❖ **novajob ;**
- ❖ **emploipartener ;**
- ❖ **dz.jobrapido.com ;**
- ❖ **emploi.fibladi.dz ;**

### **4- Les enjeux de l'e-recrutement :**

- Les enjeux des entreprises en matière de e-recrutement reposé sur le développement du capital humain et leur rétribution sur l'amélioration digitale des outils, sur la fidélisation des nouveaux salariés et leur engagement envers l'entreprise.

Il est important de mentionner que le plus grand enjeu est représenté par la réorganisation des services et des Ressources Humaines incluant les outils digitaux comme les logiciels de gestion des ressources humaines qui visent à faciliter la transmission vers la dématérialisation des divers documents comme le contrat de travail, le bulletin de paie, les factures, la déclaration sociale nominative, etc.

- Maîtriser les canaux digitaux : transformation digitale et intégration des outils numériques dans l'ensemble des processus sont des pré requis au e-recrutement. Être transparent sur la toile : attirer les meilleurs talents et se distinguer des autres entreprises exige une visibilité importante sur internet, et ce à travers différents canaux.

Ne pas oublier que le candidat accède sur le site d'emploi ou institutionnel, observe la page LinkedIn de l'entreprise, voire scrute la page Facebook et le compte Twitter. Les talents les plus claires sur le web vont jusqu'à déterminer les profils professionnels des responsables de votre société.

- Soigner l'image de l'entreprise : parce que les liens de force ont changé dans certains secteurs, le recruteur, tout comme le candidat, doit savoir «se vendre». Il s'agit de rendre l'entreprise fascinante pour ses salariés et pour les potentiels employés. Par conséquent, le concept « *d'inbound recruiting* » est apparue, avec pour idée de propager sur l'ensemble des canaux appropriés un contenu attractif.

## **5-Avantage de l'e-recrutement :**

### **❖ Au niveau de la recherche d'emploi :**

Presque tous les aspects de la recherche d'emploi passent par Internet. Les réseaux sociaux aident d'aller plus loin en élaborant une nouvelle tournure de prospection basée sur la communication et l'échange d'information.

Une nouvelle culture de la recherche d'emploi est née.

- Une plus grande gamme d'outils :

Actuellement , un cadre sur cinq trouve un emploi grâce au web. Un nombre qui accroît d'autant plus que les outils Internet procurent constamment des moyens de prospection nouvelles. Annonces, CV thèques, sites de recrutement des entreprises, réseaux en ligne... Sans négliger les blogs de candidats, de dirigeants ou d'entreprises, très "tendance", spécialement dans les secteurs de la communication et du marketing. néanmoins, pour chercher un poste ou se placer en veille sur un marché, la pratique de base du web reste la prospection active. Avec d'une part, la recherche d'offres d'emploi et d'autre part l'utilisation des CVthèques, généralistes et/ou spécialisées. Pour être aisément cerné les mots-clés ne doivent pas être sélectionné par chance. La meilleure façon de sortir du lot ? S'inspirer des expressions récidivant dans les annonces qui ont un rapport au poste que vous cherchez.

- Blogs et recherche d'information :

Internet est de ce fait avant tout un moyen d'aborder à des offres d'emploi ciblée. encore c'est aussi, et de plus en plus, une source d'information sur les événements des entreprises, les prises de parole ou les nominations des dirigeants, la santé des secteurs d'activité...

Newsletters, blogs d'entreprises et sites 'corporate' sont autant de supports à suivre de près puisqu'ils donne la possibilité d'adapter sa candidature à la demande, de trouver des offres cachées et de contacter directement les décideurs. Internet propose en effet la possibilité de présenter son parcours ou son projet. Les blogs, grâce aux commentaires, permettent d'engager le dialogue avec des recruteurs potentiels. Comme d'autres précurseurs, Bertrand Duperrin, cadre en management des RH, a lancé son blog il y a un an. "Conçu au départ pour accéder à une visibilité nationale et décrocher un emploi, mon blog a évolué. Il m'a ensuite servi à exposer mes idées sur le management." Ce qui lui a permis de préciser son projet et de trouver de premiers clients pour son activité de conseil.

- Les communautés professionnelles :

En pleine explosion, les réseaux sociaux en ligne sont une autre voie d'accès au marché caché des offres d'emploi et permettent aux candidats de développer facilement leur carnet d'adresses. Sur Viaduc, Linked In ou encore 6nergies, chaque internaute peut décrire ses centres d'intérêts et son objectif professionnel et multiplier ses contacts "réseau" : soit par une demande directe de mise en relation, soit via une recommandation. Fidèle à la philosophie d'Internet qui consiste à donner pour recevoir, ces réseaux inaugurent un nouveau régime de

recherche d'emploi. On ne se contente pas de formuler une offre de services mais on propose des contacts, des informations afin d'enrichir son carnet d'adresses. Ces réseaux permettent également de participer à des discussions thématiques et de rejoindre les communautés professionnelles les plus dynamiques. Une bonne façon de se positionner au plus près des opportunités. Cette approche communautaire pourra être couplée avec d'autres supports tout autant ciblés : newsletters spécialisées qui vous semblent les plus utiles selon votre fonction et votre domaine d'activité, lettres de diffusion qui vous permettent d'être informé et d'envoyer des messages à l'ensemble des participants d'un groupe d'internautes aux profils semblables. La meilleure stratégie est d'être "pro-actif" afin d'accéder le plus directement possible à de nouvelles opportunités d'embauche.<sup>20</sup>

#### ❖ **Au niveau du recrutement :**

- Une limitation du nombre d'erreurs commises par l'automatisation des procédures,
- Un gain de temps notable offrant la possibilité aux recruteurs de consacrer plus de temps aux activités directement créatrices de valeur,
- Une baisse des coûts considérable,
- Un meilleur ciblage des candidats,
- Une augmentation forte du nombre de candidatures reçues (la cible atteinte étant beaucoup plus large),
- Une facilité accrue à créer des viviers de candidats dans lesquels les employeurs pourront aisément venir piocher au besoin (CVthèques virtuelles),
- Une mise à jour des offres facilitée (et écologique) en cas de besoin.

#### **6- Inconvénients du e-recrutement :**

- C'est devenue très facile pour postuler en ligne, de ce fait, certaines personnes postulent sans grande conviction ce qui se révèle finalement être une perte de temps

---

<sup>20</sup> Hassani, Soumia ,« E-rerutement»,rapport de stage en science de gestion ,28/05/2004

pour le recruteur. Certes on un devant nous un grand choix des candidats, néanmoins ce n'est pas le plus précis.

- les différents canaux de recrutement engendre une quantité très importante de candidatures à traiter.
- Les machines restent des machines. En cas défauts de fonctionnement , le système n'est plus sous emprise. Il y a toujours un danger de perte de données. Le fruit d'un travail de plusieurs années peut ainsi être perdu.
- A propos des entretiens en visioconférence : l'analyse des comportement est restreint, ce qui n'est pas forcément simplificateur pour le recruteur.
- Au sujet des tests : la mise en œuvre de tests est chère et ne garantit pas forcément un recrutement réussi. Elle vient en complément, mais ne garantie pas sa réussite .<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> « Recruter sur internet et via les réseaux sociaux »,10/juin/2021,[en ligne] <https://www.manager-go.com/ressources-humaines/e-recrutement.htm> (11/juin/2021).

## **Conclusion :**

L'e-recrutement a évolué durant ses les années précédents , un vraie bouleversement en termes de recrutement : un véritable marché économique, à l'image de *LinkedIn*, s'est développé à travers celui-ci. Effectivement, durant ces dernières années, ce sont les réseaux sociaux, spécialisés ou non en recrutement, qui en sont devenus les outils majeurs. Cette progression fulgurante de l'e-recrutement est due, notamment, au fait que la génération Y ou autrement appelée « digital natives » entre peu à peu sur le marché. Cette genèse « hyper-connectée » est née avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication et en a donc une maîtrise parfaite. L'e-recrutement est donc, pour les entreprises, la méthode incontournable qui leur permettrait d'attirer les jeunes talents entrant sur le marché du travail au sein d'une société où la lutte professionnelle est de plus en plus dure.

# **Chapitre III**

## **Cadre pratique de la recherche**



## **Section 1 : Présentation de l'entreprise**

### **1- Historique de l'entreprise :**

La SARL laiterie de Soummam a été fondée en 1993, d'un capital social 2 837 943 000,00 DA depuis sa création elle n'a cessé de connaître un développement continu grâce à la demande interne qui est en pleine croissance. En 1996 l'entreprise décide d'acquérir deux nouvelles lignes de production. Toutefois, la véritable expansion a commencé en 2000, lorsque' elle s'est installée à la zone d'activité d'Akbou, elle a investi dans l'acquisition des équipements moderne qui répondent aux normes internationales dans les domaines de production, d'hygiène et de sécurité.

La petite SARL familiale qui a vu le jour après de nombreuses difficultés, s'est métamorphosée grâce au dévouement, courage et la vision de ses dirigeants. Ainsi, depuis 2006 la laiterie Soummam occupe une position de leader sur le marché Algérien des produits laitiers frais avec une production qui dépasse les 8 millions de pots de yaourts par jour. La laiterie a même pus conquérir le marché étranger et exporte ses produits en 2002.

- **Les dates clé de développement de la SARL laiterie de SOUMMAM**

- **1993** : Création de la société avec implantation des machines dans le sous-sol de sa maison familiale et un démarrage avec une seule ligne rénovée.

- **1995** : SOUMMAM se modernise et acquiert de nouveaux équipements, la production passe à 300 000 pots par jour et le personnel de 20 à 60 agents.

- **1996** : Acquisition de deux autres lignes.

- **2000** : Acquisition d'un terrain dans la banlieue d'Akbou et construction d'une nouvelle usine (SOUMMAM 1) et de nouveaux équipements modernes qui permis de faire passer la production de 300 000 à 600 000 pots par jours et d'employer 135 personnes.

- **2001**: acquisition de nouveaux équipements pour hisser la production 1 000 000 pots par jour avec 184 salariés.

- **2002** : Acquisition d'un nouveau terrain mitoyen de l'usine et construction d'un 2e bâtiment (SOUMMAM 2). Investissement progressif dans 6 nouvelles lignes de production. L'exportation des produits laitiers vers le marché libyen.

– **2003**: mise en exploitation d'une nouvelle chaîne destinée à la fabrication du fromage frais et augmenter les capacités de production de lait et crème dessert, la capacité journalière passe alors à 2 400 000 pots par jour, l'effectif a 315 employés.

– **2004**: Au premier semestre, la capacité de production passe à 3 200 000 pots par jour, après la mise en service d'équipements nouveaux pour le yaourt base; avec 383 employés.

– **2005** : Acquisition d'un nouveau terrain mitoyen de l'usine et construction d'un 3<sup>e</sup> bâtiment (SOUMMAM 3). Investissement progressif dans 3 nouvelles lignes de production.

– **2006**: La capacité de production est passée à 3 500 000 pots par jour avec la production du yaourt liquéfié (à boire).

– **2007** : Plus de 500 employés, travaille 24/24 heures et 7/7 jours, avec trois équipes de production :

- Première équipe: de 5 heures à 13 heures.
- Deuxième équipe: de 13 heures à 21 heures.
- Troisième équipe: de 21 heures à 5 heures.

-**2008** : Investissement progressif dans plusieurs nouvelles lignes de production.

– **2009** : La capacité de production passée à 3 800 000 pots par jour, après la mise en service d'équipements nouveaux avec un personnel de plus de 650 agents.

– **2011** : Le premier producteur national de yaourt avec 42 % des parts de marché.

– **2013** : Démarrage d'une nouvelle unité à la zone d'activité de Taharacht, Akbou.

– **2017** : La signature d'un accord avec le groupe Qatari BAYRHA pour l'exportation des produits de laiterie au Qatar.

– **2018** : Lancement de nouvelles fermes dans l'élevage de vaches sur le territoire national.

– **2019** : La signature d'un contrat pour les exportations des produits laitiers vers Oman.

## **1- Activité de l'entreprise :**

-En 2018, la laiterie Soummam possède 12000 vaches laitières traitées par 4300 éleveurs (fermes propres à Soummam et éleveurs partenaires). Les vaches produisent en moyenne 500000L /mois de lait cru dans les 44 centres de collectes réparties sur 36 wilayas, cette collecte est transportée par des camions citerne de la laiterie jusqu'à la zone industrielle de Taharacht Akbou où se trouve l'usine.

Environ 20000 litres de lait cru sont collectés dans 7 fermes de la laiterie (sans le lait collecté chez les éleveurs partenaires) d'une capacité de 40000 L/j installées, dans des wilayas du nord et de la steppe, à l'est et à l'ouest du pays. Les wilayas où la laiterie collecte plus de lait sont Tizi-Ouzou, suivi de Sétif et Souk-Ahras.

Avec 2000 tonnes de produits finis par jour, elle couvre 100% des régions du territoire national en yaourt et produits aux multiples variétés.

De plus un programme d'aide et d'appui est lancé en 2018 par la laiterie envers les éleveurs partenaires, qui consiste à la distribution d'environ 12 000 vaches laitières et d'environ 2 000 refroidisseurs de différentes capacités (250L jusqu'à 10000L).

Plus de 200 camionnettes de collecte équipées de citernes isothermes distribuées et plus de 2500 machines à traire et 1 000 seaux à lait distribués. Une Convention avec fabricants d'aliments pour l'octroi d'aliments de bétail de meilleur prix et qualité, de l'aide pour l'octroi de fourrage vert et ensilé (enrubanna vesce avoine, sorgho et maïs) ainsi que des produits d'hygiène de la traite et le lait d'allaitement. De plus, d'autres partenariats relatifs à la construction de nouvelles fermes ont été conclus.

Aujourd'hui la laiterie Soummam est devenue le 1er collecteur national de lait frais de vache avec ses 500000 à 600000 L/mois.

- La SARL laiterie SOUMMAM commercialise aujourd'hui divers produits à travers tout le territoire national. La laiterie SOUMMAM produit du lait UHT (nature, aromatisée, minceur et au café), des yaourts en pots (B'nina, J'nina, Mamzoudj...), des yaourts en bouteille (olé, des fromages frais p'tits Soummam, naturels et aromatisés), des spécialités laitières et autres desserts lactés.

Sa large gamme de production inégalable de plus de 140 références se déclinent en 07 grandes familles :

- Yaourts fermes (aromatisé, Nature, minceur, light, bicouche...).
- Yaourts brassés (aromatisés, aux fruits).
- Yaourts aux bifidus (aromatisé, aux fruits).
- Desserts (laits gélifiés, flans, crèmes dessert, liégeois, Bnina...).
- Fromages frais (aromatisé, pulpé, nature) commercialisés sous l'appellation « Aladin».
- Yaourts à boire grands et petits formats (aromatisé, fruités).
- Autres (l'Ben, l'ben aux bifidus, jus au lait...).

**Tableau : Représentation des gammes de produits de Soummam dans les différentes usines.**

Familles de produits	Ateliers
Yaourt étuvé	Soummam 1
Yaourt brassé	Soummam 3
Jus olé	Soummam 3
Fromages frais	Soummam 2
Yaourt à boire	Soummam 3
Dessert	Soummam 2
L'ben , raïb	Soummam 2

**Source :** documents internes de la SARL SOUMMAM.

Les divers produits de la laiterie Soummam, sont produits dans différents ateliers (Soummam1, Soummam2 et Soummam3). Le 1er atelier est spécialisé dans la production du yaourt étuvé, le 2ème l'atelier est consacré à la production du fromage, du l'ben, du raïb et des desserts (Crème désert, Bnina, Jnina...), et le 3eme atelier est réserve au yaourt brassé (Mamjoj), le yaourt en bouteille et au jus (olé).

### **1- Laiterie Soummam Aujourd'hui et demain :**

La laiterie Soummam continuera à consolider sa position de leader national sur le marché des produits ultra- frais par sa dynamique d'innovation et d'amélioration de la qualité de ses produits. Elle a aussi l'ambition d'élargir sa gamme actuelle par de nouvelles gammes tels que les fromages, crèmes fraîches, Beurre et autres. Par ailleurs, l'entreprise continue son investissement dans la filière lait en vue d'augmenter le taux d'intégration du lait frais de production nationale, et s'engage à travailler pour mieux satisfaire les consommateurs. Améliorer le niveau de production, exporter vers d'autres pays et faire face à la concurrence.

La laiterie SOUMMAM, depuis le lancement de son activité dans le secteur laitier, s'est beaucoup améliorée La qualité des produits de la SARL Soummam d'Akbou, sont appréciée à travers toute l'Algérie. Les deux principaux clés du succès de la marque sont la qualité, et le choix .grâce à ces critères SOUMMAM est devenu le leader national.

Grâce à sa puissante logistique commerciale, sa large gamme de produits et la qualité de ses produits, la laiterie Soummam se positionne, aujourd'hui, en leader incontestable dans son créneau avec une part de marché avoisinant les 45 à 50%. Nonobstant la concurrence dynamique et agressive de la filière, elle assure une disponibilité de plus de 95% sur les 65 000 points de vente répartis à travers le territoire national, ce qui confirme son envergure nationale enviée. D'un produit de luxe, il y a juste quelques années, le yaourt est devenu un produit de large consommation. Une nouvelle « culture » de consommer les produits laitiers est née en Algérie. Au fil des années, le consommateur algérien est devenu très exigeant et sait faire la différence. Les efforts consentis par l'entreprise en vue de le satisfaire ne sont pas passés inaperçus aux yeux du consommateur national eu égard à sa fidélité envers le produit de la laiterie Soummam. En plus de sa fidélité aux produits Soummam dont il reconnaît la régularité de la qualité, le consommateur Algérien développe une certaine affection envers la marque dont il reconnaît l'action citoyenne.

## **Section 2 : L' e-recrutement au sein de Laiterie Soummam**

L'informatique et internet font évoluer les pratiques RH ? Et ce d'autant plus que le marché actuel rend les recrutements difficiles. On prend conscience de l'importance du « Capital Humain » dans la pérennité d'une entreprise et on se recentre par conséquent sur l'individu.

Ainsi , le recours à l'e-recrutement au sein de la LAITERIE SOUMMAM est capital aux fins de consulter un maximum de profils et faire des choix plus adéquats.

### **2.1.A. Pratique commun du e-recrutement :**

Les procédés de travail se développent et évoluent de jour en jour. Les entreprises sont dans l'exigence d'évoluer rapidement mais sûrement. Le recrutement suit aujourd'hui cette évolution qui devient une révolution.

Nommer aussi recrutement en ligne ou encore recrutement électronique, le e-recrutement comprend à utiliser internet pour attirer un grand nombre de candidat qui répondent aux critères recherchés par les recruteurs et qui sont susceptibles d'être embauchés.

Le e-recrutement comprend toute la démarche de recrutement, de l'évaluation à l'embauche, c'est ce qui rend la procédure plus rapide et utile. Habituellement, les offres d'emploi sont publiées par les recruteurs sur le Web (sites internet, réseaux sociaux...), où les candidats présentent leur CV, afin d'être abordés par les employeurs éventuel.

Les entreprises publient fréquemment toutes leurs actualités sur le site internet et réseaux sociaux afin de faire part aux candidats la culture de l'entreprise, ses valeurs et son actualité afin que le postulant décide de postuler au sein de cette société ou non.

### **2.1.B. Pratique réelle :**

D'après le responsable de recrutement de Soummam : « l'e-recrutement consiste à effectuer l'opération du recrutement via internet, l'entretien se fait en ligne. »

On comprend que l'entreprise n'utilise pas réellement l'e-recrutement dans toute son intégralité.

Chaque année l'entreprise signe une convention avec le site de recrutement « Emploitic » qui lui permet de publier 10 offres d'emplois par an .

Après avoir procéder a un filtrage ( lieu de résidence , métier recherché , niveau , expérience , diplôme , sexe et âge ) ,le recruteur présélectionne les candidats potentiels dans un dossier apart, et en cas de besoin de recruter elle sélectionne le candidat qui répond aux critères exigé .

La procédure du recrutement en ligne s'arrête avec cette étape . le reste de la démarche de recrutement se fait avec la méthode classique .

## **2- Interprétations des résultats obtenus :**

Après avoir réaliser l'entretien avec le DRH et le responsable de recrutement nous avons pu soulever les avantages et les limites du e-recrutement :

- Avantages du e-recrutement :

-un gain de temps énorme

- éviter aux candidats le déplacement surtout lorsqu'il s'agis des longs distance

- Inconvénient du e-recrutement :

-un enjeux peut se manifester lorsqu'il s'agit de l'absence de l'entretien directe , on peut recruter un candidat en ligne pour un poste de maintenance sans savoir qu'il a un handicap physique.

### **Conclusion :**

Dans ce travail de recherche on a pu nous mettre en contact avec l'un des plus grande entreprise de produits laitiers Soummam , ce stage était bénéfique pour nous car on s'est mis face a face a notre sujet de recherche et on a réussi difficilement a arriver aux résultats qui nous montre que le e-recrutement n'est pas l'outil de recrutement favori et de confiance chez l'entreprise . Cette dernière est encore très attaché par la méthode classique du recrutement.

Notre expérience nous a montré que le e-recrutement est un bon sujet a traiter au futur et qui a besoin beaucoup plus développer .

## Conclusion générale :

La réussite des entreprises repose en grande partie sur son efficacité à gérer ces ressources humaines, elle doit effectivement travailler à améliorer le savoir et les compétences de l'ensemble de ces collaborateurs.

Le recrutement est l'un des secteurs touchés par les nouvelles technologies qui ont rapproché le recruteur de son candidat, le recrutement devient e-recrutement. L'e-recrutement est devenue la méthode de recrutement la plus utilisée par les recruteurs

A travers ce travail nous avons évoqué au premier lieu les disciplines et les pratiques de la gestion des ressources humaines, en basant sur la pratique recrutement on abordons ses outils, et vers la fin on a expliqué les différentes étapes du processus de recrutement.

La deuxième partie est consacrée à l'intégration des nouvelles technologies de l'information et de communication (NTIC) dans les organisations et son impacte sur les ressources humaines et cela avec ses typologies.

L'e-recrutement apparait aujourd'hui comme incontournable sur le marché du travail grâce notamment au gain de temps dans un délai extrêmement court.

L'e-recrutement reste avant tout un moyen de recrutement complémentaire, avec ces forces et ces faiblesses. C'est une évolution qui garde comme objectif un recrutement efficace et pertinent, c'est principalement un outil de communication entre les candidats et les recruteurs.

Au terme de ce travail de recherche nous avons pu cerner la question principale de notre résultat théorie **Les avantages et les limites du E-recrutement**, selon laquelle : l'entreprises utilise le e-recrutement comme un outil de recherche et de collecter de nombreuses candidatures dans la diffusion rapide des offres et l'accessibilité en permanence jour et nuit, avec une technicité relativement simple et utilisable par tous. Et une réduction des couts par rapport aux annonces papier pour l'entreprise et gratuite pour les candidats. Mais la limite se pose que l'entreprise Soummam reste attaché par la méthode classique du recrutement et préfère l'échange directe et le contact humain avec les candidats .

De nos jours de nombreuses entreprises utilisent internet de plus en plus pour toucher un grand nombre de demandeurs d'emplois et embauche les meilleurs talents pour l'entreprise au moindre coût et pour le plus vite possible.



Enfin, nous tenons à signaler que nous avons rencontré certaines difficultés pour la réalisation de ce travail. Sur notre plan, le majeur souci auquel nous avons dû faire face est le manque d'ouvrages spécifiques sur l'e-recrutement.

# Liste bibliographique

## Bibliographie :

### Les ouvrages :

- Loïc, Cadin & all, 13/06/2012, Le recrutement in : *Pratiques et éléments de théorie*. Paris .
- GOLIAC Michel et autres, Qualification et perspectives, Les métiers face aux technologies de l'information, Rapport du commissariat général du plan, France.
- SPERANDIO Jean Claude, Les NTIC : Nouvelles Technologies de L'information et de la communication, Actes an XXXV Congrès de la SELF Séances plénières, Toulouse.
- DEMON- LUGOL Liliane, et autre, Communication des entreprises, stratégies et pratiques, 2<sup>ém</sup> éd, Armand colin, Paris.
- SEKOU et BLONDIN, Gestion des ressources humaines, Ed, Deboeck, Bruxelles

### Les articles :

- Ben Youcef, A, TIC et croissance économique : la diversité des facteurs numériques, enseignement tirée des pays du sud et de lest de méditerranées, (ADIS, université paris-sud.)
- Ghita Wassila "Définition GRH chez les auteurs ", extrait depuis : <https://fr.scribd.com/document/464511509/Definition-Chez-Les-Auteurs.2020>
- Julienne BRABET, , «Peut-on enseigner autre chose que le modèle instrumental en grh ? » disponible sur <https://ecole.org/fr/144/GR101296.pdf>
- Yves-Frédéric ,«La grh et ses parties prenantes» ,15/04/2014, lire <https://d1n7iqsz6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/534d26d360670.pdf>
- Samantha, Mur, «Classique ou innovants, les outils indispensables à votre recrutement» ,22 avril 2021 , disponible <https://www.appvizer.fr/magazine/ressources-humaines/recrutement/outils-recrutement> , ( 5 juin 2021).

### Les sites :

- [www.emploiatic.com](http://www.emploiatic.com)
- <https://www.algeriejob.com>
- <http://www.emploialgerie.com>
- [www.cvyaz.dz](http://www.cvyaz.dz)
- <https://www.emploiartner.com>.
- [www.dz-jobrapido.com](http://www.dz-jobrapido.com)
- [www.emploi.fibladi.dz](http://www.emploi.fibladi.dz)
- [www.google scholar.com](http://www.google.scholar.com)

### Les mémoires :

- Hassani, Soumia ,« E-rerutement»,rapport de stage en science de gestion.
- Chargui Samia, «L'innovation RH, Le E-Recrutement au Maroc», Mémoire de Master en science économique , sous la direction de Obada Meriam.

## **Résumé :**

La révolution technologique à un impact considérable sur notre vie. Les entreprises utilisent de plus en plus les NTIC afin de faciliter le recrutement et gérer ses candidatures. Ce qui fait passage du recrutement classique vers le recrutement électronique ce qu'on l'appelle aujourd'hui le « e-recrutement ».

L'objectif de ce mémoire est d'évaluer les avantages et les limites du e-recrutement au sein de la laiterie Soummam.

Pour répondre à la problématique, une expérience incluant la distribution d'un questionnaire et des entretiens avec le DRH et les responsables du recrutement ont été conduites.

## **Abstract**

The technological revolution has a considerable impact on our life. Companies are increasingly using NTIC to facilitate recruitment and manage applications. This makes the transition from traditional recruitment to electronic recruitment what is now called « e-recruitment ».

The objective of this thesis is to assess the advantage and the limits of e-recruitment within the Soummam dairy.

To answer the problem, an experiment including the distribution of a questionnaire and interviews with the HRD and the hiring managers were conducted.