

Université A. Mira de Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département sciences sociales

Mémoire fin de cycle

En vue d'obtention du diplôme de master

Option : sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

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

Cas pratique : EPH d'AKBOU (w) Bejaia

Réalisé par :

❖ OURARI KHALED
❖ RABHI AIMAD

Encadré par :

M^r : SOUALMIA ABDE RAHMENE

Année universitaire 2014/2015

Table des matières

Introduction

Partie théorique

Chapitre 1 :

Le cadre méthodologique

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

Chapitre 2 :

Généralités sur le processus du recrutement

1. Les étapes de recrutement
- 1.1 .La définition du besoin.....
- 1.2 .La recherche de candidature.....
- 1 .2.1.Le marché interne
- 1.2 .2.Le marché externe
- 1.3. La sélection des candidats.....
- 1.4. L'embauche définitive

1.5. L'intégration
2. Les objectifs de recrutement
2.1 a court terme – long terme.....
2.2 L'objective de la personnalité et de professionnalisme
2.3 De la personnalité aux normes sociales
3. Les conditions préalables à tout recrutement
4. La stratégie de recrutement
5. L'approche sociologique

Chapitre 3 :

Les réseaux sociaux

1. Les origines des réseaux sociaux
2. La définition des réseaux sociaux
3. l'analyse structurale des réseaux sociaux	
4. Les types des réseaux sociaux
4.1. Les réseaux sociaux primaires
4.2. Les réseaux secondaires
4.3. Les réseaux intermédiaires
5. Les facteurs favorisant l'émergence des réseaux sociaux
5.1. Le savoir faire
5.2. La rapidité
5.3. La confiance
6. Réseaux sociaux et capital social
7. L'importance des liens faibles et forts dans la recherche de l'emploi

La partie pratique :

Chapitre IV : présentation de terrain

1. Connaissances élémentaire sur l'E PH d'AKBOU
2. Historique de l'E PH d'AKBOU
3. Présentation de l'E PH d'AKBOU
4. Les différents départements que constitue l'E PH d'AKBOU

5. L'organigramme de l'E PH d'AKBOU.....
6. Les effectifs budgétaires et réels de l'E PH d'AKBOU
7. Classification du personnel de l'E PH d'AKBOU

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

1. L'analyse des données concernant les hypothèses.....
2. Les résultats de notre recherche.....

Conclusion.....

La liste bibliographique

Annexes

La liste des tableaux :

Numéro	Titre	Page
01	La réparation des enquêtes selon l'âge	64
02	La réparation des enquêtes selon le sexe	65
03	La réparation des enquêtes selon la situation familiale	65
04	La réparation des enquêtes selon le niveau d'instruction	66
05	La réparation des enquêtes selon la catégorie socioprofessionnelle	67
06	La réparation des enquêtes selon l'obtention d'information sur le poste vacant	68
07	La répartition des enquêtés selon la manière dont ils sont recrutés	69
08	La répartition des enquêtés selon leurs satisfactions par les critères de recrutement	69
09	Le jugement des capacités professionnelles par rapport au poste occupé	70
10	La répartition de la population d'enquête selon la résidence de la compétence	71
11	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et le contrat signé	72
12	Les relations amicales et les catégories socioprofessionnelles	73
13	La catégorie socioprofessionnelle et la relation interpersonnelle et leurs intérêts pour l'établissement	74
14	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et leurs réactions envers le demandeur d'emploi de leur proche	75
15	La répartition des enquêtés selon la voie dominante du recrutement dans l'EPH	76
16	La répartition des enquêtés selon leurs avis sur les causes d'utilisation des réseaux sociaux dans la recherche de candidature	76
17	Les effectifs budgétaires et réels de l'EPH	58
18	La classification du personnel de l'EPH d'AKBOU	60

Tableau des abréviations :

D R H	Direction des ressources humaines
G R H	gestion des ressources humaines
R H	Ressources humaines
E P H	Etablissement public hospitalière

Introduction :

L'entreprise n'est pas constituée uniquement des machines, des murs et d'un personnel, elle est aussi une entité dynamique et évolutive, elle s'intègre dans un environnement et en subit des influences.

Dans une entreprise, la GRH n'est pas qu'un choix rationnel de politiques sociales en rapport avec des objectifs internes, ou des environnements contraignants. C'est aussi le résultat de jeux entre acteurs, à partir des rôles, des intérêts ou des visées qui les caractérisent.

En interne, les groupes les plus influents sont la direction générale, la fonction RH, l'encadrement opérationnel et les représentants des personnels. En externe, la concurrence, les Pouvoirs publics, les tutelles financières, les partenaires économiques ou les consultants interviennent à divers degrés.

La participation de ces différents acteurs varie en intensité selon les entreprises et les conjonctures. Elle se traduit en configurations spécifiques, dont les effets sont importants sur les choix et les styles de GRH observables. Elle explique les aspects composites et en partie hétérogènes de la gestion des personnels. En ce sens, la modification des acteurs est stratégique, puisqu'elle change les rapports de force et, dès lors, influence les orientations de la GRH, autant d'ailleurs dans ses priorités (politiques ou pratiques) que dans ses arbitrages de rationalités (entre l'économique, le juridique, le procédural et le psychosocial).

La gestion des ressources humaines est un domaine de connaissances et d'actions en pleine évolution, elle recouvre d'avantage les aspects liés à la dynamique de ces ressources humaines.

1/ Les raisons du choix du thème :

Parmi l'ensemble des thèmes de recherche existant et qui nécessite une étude approfondie, nous avons choisi ce thème pour les raisons suivantes :

- Connaitre comment se fonctionne la gestion des ressources humaines dans l'entreprise Algérienne et spécialement dans le recrutement qui s'effectue.
- 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.
- La volonté d'approfondir nos connaissances dans une discipline nouvelle qui est « la sociologie économique » et plus particulièrement l'analyse des réseaux sociaux.
- Adopte un thème, de « G R H » 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 objectives de la recherche :

- Le premier objectif de notre recherche est de répondre à un impératif pédagogique c'est-à-dire qu'il faut réaliser une recherche sur un sujet en rapport avec notre domaine d'étude.
- Voir à quel point les réseaux sociaux aident les individus dans la recherche d'emploi.

La problématique :

L'entreprise se trouve aujourd'hui confrontée à des changements multiples qu'elle doit anticiper, si elle veut poursuivre son développement dans son environnement économique et social.

L'entreprise est une unité autonome, qui produit des biens et des services marchands, et quelque soit sa taille et ses domaines d'activité elle investit dans les moyens matériels et humains, car l'homme est l'élément clé de la flexibilité et la principale réserve de la productivité.¹

La différence entre l'entreprise qui réussit et celle qui végète, repose avant tout avantage compétitif, sur la capacité de sa fonction ressource humaine, à créer de la valeur, les contraintes que les entreprises doivent intégrer sont aujourd'hui plus nombreuses, plus complexes, une gestion des ressources humaines performante et adaptée permettent seuls de répondre aux défis du 21^{ème} siècle².

Dans une entreprise, la GRH n'est pas qu'un choix rationnel de politiques sociales, en rapport avec des objectifs internes ou des environnements contraignants. C'est aussi le résultat de jeux entre acteurs, à partir des rôles, des intérêts ou des visées qui les caractérisent.

En interne, les groupes les plus influents sont la direction générale, la fonction RH, l'encadrement opérationnel et les représentants des personnels. En externe, la concurrence, les Pouvoirs publics, les tutelles financières, les partenaires économiques ou les consultants interviennent à divers degrés.

On peut entendre par la gestion des ressources humaines, l'ensemble des opérations effectuées dans une entreprise dans le but de constituer et de

¹ Encarta, Dictionnaire, 2009.

² JEAN Marie Peretti et autres, **tous DRH**, 15^{ème} édition d'organisation, paris, 2002, p 21.

Les hypothèses :

« L'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse scientifique peut être confirmée ou infirmée »¹.

A : la première hypothèse :

Le recrutement par voix des réseaux sociaux peut avoir des influences décisives sur la qualité de recrutement au sein de l'établissement public hospitalière d'AKBOU.

B : la deuxième hypothèse :

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

Définitions 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 étude à savoir : le processus recrutement, réseaux sociaux, capital humain.

1 : le processus de recrutement :

Le processus de recrutement est un élément clé de gestion des ressources humaines , 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

¹ MADELEINE Grawitz, Les méthodes des sciences sociales, éd Dalloz, paris 2001, p398.

La population d'enquête :

L'échantillon désigne l'ensemble des personnes à interroger, et extrait d'une population plus large appelée ; population mère, population de référence et selon Loubet : « c'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudié et qui permettra l'extrapolation de connaître la totalité ; les caractéristiques de totalité de l'univers »¹. L'établissement public hospitalier d'AKBOU contient une population mère de (350) salariés, dont on trouve trois catégories socioprofessionnelle (cadre, agent de maîtrise, agent d'exécution).

Notre population d'étude contient toutes les catégories socioprofessionnelles relevant les différents départements, on a pris une partie de la population mère, qui contient(70) salariés (10 cadres, 30 agents d'exécution et 25 agents de maîtrise), ou 20% de la totalité.

Le choix de l'échantillon s'est fait d'une manière pro baliste aléatoire simple car en a choisi au hasard les personnes qui ont répondues à notre questionnaire.

Après la distribution des questionnaires, notre échantillon est devenu (65), parce qu'il y a qui n'ont pas répondues.

Les difficultés rencontrées durant notre enquête :

Durant la préparation de notre travail on a rencontré les obstacles suivant :

- Le manque d'encadrement au sein de l'entreprise.
- Il y a ceux qui refusent de répondre à notre questionnaire.
- Manque de documentation sur le sujet abordé soit au niveau de la bibliothèque ou bien de l'entreprise surtout sur les réseaux sociaux.
- On a trouvé des problèmes avec les salariés car ils ont un faible niveau d'instruction.

PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Pourvoir un poste est un acte de management essentiel qui, sous une apparente simplicité, est le résultat d'une démarche complexe. Le terme de processus « enchainement de phénomènes répondant a un certain schéma et aboutissant a un résultat déterminé » lui contient parfaitement bien, , il est un élément clé de gestion des ressources humaines puisqu'il consiste l'un des principaux levier de régulation de la main d'œuvre alimentant ainsi l'entreprise des compétences nouvelles dont elle a besoin¹.

1. Les étapes de recrutement :

1.1 la définition du besoin :

Il est nécessaire avant toute action de recrutement, de connaitre avec précision le poste à pourvoir et de rédiger une description précise des tâches à effectuer. Puis, sur la base de cette description de poste, sera établi le profil de la personne qui pourra occuper cette fonction, compléter avec efficacité de l'équipe existante, et de devenir rapidement partie intégrante².

En tant que démarche, le recrutement s'appuie sur une étude des besoins en volume et en type de compétence, relativement à une orientation stratégique. En principe l'étude de besoin 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 à une négociation entre deux parties : d'une part, des unités opérationnelles-cellule, services, directions-cherchant à faire valoir leurs contraintes, leurs besoins, ou encore leurs souhaits

¹ HELENE De Falco, **Maitriser ses recrutement**, 2eme édition, Dunod, 2002, p04.

² Ibid.

d'évolution et, d'autre part, une direction stratégique, par exemple, les membres du comités de direction- arbitrant entre différentes solutions possibles³.

1.2 la recherche de candidature :

Les impératifs de cette deuxième étape sont « informer, inciter et présélectionner » les candidats éventuels correspondant au profil recherché.

Vous avez à choisir la filière et/ou le support approprié, puis à rédiger avec soin l'offre d'emploi à diffuser afin d'atteindre ces personnes dans les meilleures conditions, de retenir leur attention et de les amener à poser leurs candidatures. Parallèlement, cette offre doit être suffisamment précise et explicite pour dissuader les candidats qui ne sont pas votre cible⁴.

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 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. Par ailleurs, une alternative de recrutement s'offre à l'entreprise : le recrutement interne et le recrutement externe.

1-2 a le recrutement interne :

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

¹COMPOY Eric, Maclouf Etienne, MAZOULI Karim, Gestion des ressources humaines, éd. collection synthex, paris, 2002, p61.

⁴HELENE De Falco, op.cit., p04,

généralement autorisé qu'en l'absence de possibilités de recrutement interne⁵. L'expression recrutement interne est fréquemment retenue pour souligner que, même si le candidat est déjà salarié de l'entreprise, il doit affronter les différentes étapes de la procédure et parfois, passer les mêmes tests que les postulants externes.

La prospection interne repose sur :

-l'existence d'un système d'information sur les postes à pourvoir : les entreprises sont dotés fréquemment d'un intranet Emploi au début des années 2000.

-l'exploitation directe des informations disponibles, notamment des entretiens annuels d'appréciation, permet de réaliser un appel d'offre restreint.

-l'existence de plan de succession et d'un organigramme de remplacement. Le salarié appelé dans le cadre de ce plan à occuper le poste en remplissant les conditions pour le remplir est sollicité.

La promotion interne a des avantages réels : temps de formation et d'intégration réduit, économie, du cout d'un recrutement externe, risque d'erreur réduit

1-2 b le recrutement externe :

La recherche de candidature externe renvoie au souhait de comparer les candidats internes aux candidats externes afin de disposer d'informations sur les niveaux relatifs des marchés interne et externe du travail.

⁵ JEAN Marie Peretti, Gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition 2008, p 68,69.

1-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 a un emploi. Tout individu à la recherche d'emploi doit se faire connaitre des services de L'ANEM.

-recueil de tous les postes vacants au niveau des entreprises.

2- les candidatures spontanées :

Elles sont en nombre croissant. Elles affluent en particulier dans les grandes entreprises. L'abondance des candidatures spontanées est une mesure de l'image externe auprès de publics ciblés. Les liens avec les écoles et les universités, la participation à des forums dans les établissements d'enseignement renvoient à ce souci d'attirer les diplômés⁶.

3-Les écoles et les universités :

Aujourd'hui les travaux sont devenus plus complexes et 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, ne connaissez pas les écoles auxquelles vous pouvez faire appel. Des guides sont disponibles dans les chambres de commerce des chambres des métiers et en libraires⁷.

⁶JEAN Marie Peretti, op.cit. p70.

⁷ BARRAUD Jacqueline, KITTEL François, MOULE Martine, **La fonction ressources humaines** ; métiers compétences et formation, 2ème édition, éd dunod, paris, 2000, p 74.

3-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 les qualifications, mais par l'intérêt la fidélité a l'intérêt ; plusieurs études ont été effectués sur l'étude de rôle des réseaux sociaux dans le recrutement, d'où 56%des travailleurs ont obtenu leurs emplois par les communications personnelles et cela a travers des études faites aux Etats-Unis en 1963 dans la ville de new town⁸.

1 3 la sélection du candidat :

Elle permet d'éliminer les candidatures contre-indiquées et de sélectionner les candidats qu'il convient de recevoir en entretien⁹.

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 couts-réponses aux candidats non retenus.

Cette phase est représentée par plusieurs étapes qui sont :

a- le tri :

Une présélection efficace est celle qui permet au recruteur de recevoir un minimum de candidat en entretien et de trouver parmi ceux-ci celui qui va être en adéquation avec le poste.

Le premier acte de communication d'un candidat en direction d'un employeur c'est la lettre de candidature et le cv, ces derniers visent à mettre un certain nombre d'informations à la disposition du recruteur et de ressortir les

⁸ MICHEL Forse, ALAIN Degenne, op.cit., 125-133.

⁹HELENE De Falco, op.cit., p53.

motivations des candidats et des renseignements sur son état civil. Son niveau de formation et son parcours professionnel. Après avoir éliminé la candidature en fonction de l'âge, de sexe, de l'origine, mais ce premier tri doit être rigoureusement fondé sur des critères liés au poste.

b- Le questionnaire :

Il permet à l'entreprise de réunir sur les compétences et la personnalité du candidat les éléments qui lui sont nécessaires de façon précise et identique ce questionnaire est souvent adressé et rempli. Les informations demandées aux candidats sous quelques formes que ce soit doivent avoir lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

L'analyse de questionnaire permet de convoquer les meilleurs candidats pour un entretien

c- L'entretien :

Cette phase cruciale du processus doit permettre de collecter sur chaque candidat présélectionné toutes les informations utiles, complémentaires ou indispensables pour étayer le choix définitif.

Un entretien de recrutement est une situation de communication. Il met en présence deux personnes dans le but de favoriser les échanges dont la finalité est une meilleure connaissance mutuelle devant permettre à chacun de prendre sa décision :

-le responsable qui recrute décidera d'embaucher ou de ne pas embaucher le postulant ;

-le candidat décidera d'accepter ou de refuser le poste proposé¹⁰.

¹⁰HELENE De Falco, op.cit., p67.

La réussite de l'entretien implique qu'il se déroule dans de bonnes conditions matérielles et psychologiques, la feuille d'évaluation permet d'objectiver et de juger les expériences du candidat à partir des renseignements fournis et les points notés sur cette feuille sont : des qualités de communication manifestées, l'aptitude au dialogue, la pertinence des questions et des réponses, l'ouverture d'esprit, la motivation...

Donc un entretien pour qu'il soit utile il doit rassembler quelques critères :

-la bonne préparation des entretiens avec les bonnes conditions matérielles et psychologiques.

-l'interviewer doit posséder une double compétence organisationnelle et psychologique : connaître la fonction et son environnement et savoir écouter, contrôler ses sentiments, repérer les contradictions et les éléments importants en évitant les attitudes de domination plus ou moins conscientes.

d-Les tests de recrutements :

C'est en 1890 que le psychologue américain MCK Cattell utilisa le premier 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.

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 contres indications pour le poste ;

.classer les aptitudes des candidats parmi lesquels choisir, et les adéquations entre les profils respectifs et le profil du poste¹¹.

Les tests peuvent être classés en plusieurs catégories :

A- les tests d'aptitudes :

Pour une tâche donnée ils donnent lieu à des mesures précises, et ont en général une bonne valeur prédictive concernant l'efficacité requise dans l'activité considérée. Les tests d'intelligences et de connaissances entrent dans cette catégorie.

B- les tests de personnalités :

Ils visent à cerner la personnalité du candidat. Les questionnaires ou inventaire de tempérament sont composés d'une série importante de questions fermées. Ainsi, l'inventaire de tempérament de Guildford Zimmerman comprend trois cents questions relatives au dynamisme, à la sociabilité etc. ...

Les inventaires de personnalité les plus utilisés sont SOSIE, performance, Alter ego, le D5D... la graphologie vise à découvrir la personnalité à travers l'écriture selon un code très empirique. Elle est très utilisée en France mais son emploi est controversé. Les tests projectifs tentent d'approcher l'organisation dynamique de la personnalité. Leurs interprétations doivent être confiées à des psychologues ayant acquis une formation clinique approfondie.

d- Les tests de situations :

¹¹JEAN Marie Peretti, op.cit., p 78.

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. Leurs difficultés de conception limitent l'utilisation de ces outils pourtant très adaptés aux problèmes de sélection appelés « centre d'évaluation » ou « bilan comportementaux », pratiqués dans les assessment centers ils ont une valeur prédictive forte.

e- La méthode des habilités :

Mise au point par l'ANPE en 1995, à partir de 26 habilités identifiées, cette méthode a été utilisée pour 12000 recrutements en 2005¹².

L'utilisation des tests, notamment de personnalité, suscite des questions portant sur :

-**leur validité** : le test ne mesure ce qu'il souhaite mesurer qu'avec une marge d'incertitude élevée. Cette marge s'accroît faute d'une adaptation et d'un étalonnage permanent ;

-**leur caractère statique** : le test est une photographie à un moment précis ;

-leur fondement scientifique parfois limité (graphologie, morphologie, astrologie)

-leur capacité prédictive.

Dans certains cas, la sélection peut nécessiter un essai professionnel. Au cours de l'essai, le candidat exécute un travail correspondant à la qualification pour laquelle il postule. Il s'agit de juger, dans un délai très bref, les capacités du candidat à un emploi exigeant une grande précision, une habileté particulière ou la maîtrise d'un outil (progiciel).

¹² ¹²JEAN Marie Peretti, op.cit., p 83.

1-4 l'embauche définitive :

A- la décision :

Une fois les entretiens et les tests éventuels achevés, le service interne ou le cabinet externe chargé du recrutement et le responsable hiérarchique demandeur examine les dossiers des candidats retenus.

La décision finale est généralement prise par le responsable hiérarchique à partir de l'ensemble des données recueillies.

b- La signature de contrat :

L'entreprise délivre au nouveau recruté un document indiquant l'identité des parties, le lieu de travail, le titre de salariés ou la description sommaire de travail, la date de début du contrat, la durée du travail journalière ou hebdomadaire.

Le contrat est nécessairement écrit dans certain cas :

- contrat a durée déterminée.
- contrat du temps temporaire.
- contrat a temps partiel

c- L'accueil :

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

La réussite de l'intégration repose sur la qualité des procédures d'accueil de l'entreprise et du suivi de l'adaptation et parmi ces procédures :

Le tuteur qui est chargé de suivre et de conseiller chaque nouvel arrivant et de vérifier que ce dernier possède toutes les informations pratique et générales qui lui permettent d'accomplir sa tâche, aussi il aide l'intéressé à résoudre les problèmes pratiques ou psychologiques, il présente l'intéressé aux cadres, il lui fait visiter les différents secteurs de l'établissement et il le met en contacts avec toutes personnes susceptible de faciliter son adaptation pratique et générale.

1-5 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 ou moins onéreux et plus ou moins sophistiqués : livret ou vidéo d'accueil, stage d'intégration, tutorat, suivi par la DRH, aménagement du poste pour un rythme permettant la familiarisation ou retrait momentané des tâches supposant une grande maîtrise du poste, rotation dans divers services pour découvrir l'ensemble de l'entreprise, mise en doublon avec une personne expérimentée (éventuellement l'ancien titulaire avant son départ)¹³.

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

- le changement d'emploi a toujours une répercussion psychologique sur l'individu qui doit démontrer ses capacités dans un nouvel environnement.

¹³LOIC Cadin, FRANCOIS Guerrin, FREDERIC Pigeire, **Gestion des ressources humaines**, 1^{ère} édition, dunod, paris 1997, p196.

- 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 avoir accompli les formalités administratives d'embauche (visite médicale d'intégration, déclarations d'embauche aux administrations, renseignement des banques de données personnel), 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 façon et personnalité du titulaire.
- la rémunération et les programmes sociaux.
- les différentes procédures de l'entreprise.
- les contacts de l'environnement du poste : clients, fournisseurs, administrations...
- la familiarisation avec l'exercice du travail dans le poste.

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 programme prennent des formes diverses suivant les circonstances :

Utilisation des supports de présentation de l'unité (brochures, montages audiovisuels, films), affectation d'un tuteur, mise au point d'un circuit des responsables.

La période d'intégration, qui couvre les premiers jours ou la première quinzaine après l'embauche, doit être complétée par une période de suivi durable. Elle permet à l'individu et à son supérieur, qui représente le lien entre l'organisation et le nouvel entrant, de faire le point sur l'expérience qu'ils vivent ensemble, un entretien d'évaluation à intervalle régulier entre le nouvel entrant et son supérieur durant la période de probation est une aide supplémentaire à une bonne intégration¹⁴.

1- Les objectifs du recrutement :

2-1 court terme/long terme :

Le profil du collaborateur recherché varie sensiblement en fonction de l'horizon temporel fixé à ce recrutement.

Cette variation dépend bien sûr du terme juridique du contrat même si le C.C.D est fréquemment utilisée comme période d'essai à un ultérieur C.D.I mais renvoie essentiellement à un mode, souvent implicite, de gestion des ressources humaines.

L'entreprise embauche plus facilement des professionnels expérimentés en vue de tirer des effets d'expérience immédiats. Elle cherche à obtenir le meilleur taux de retour possible de son recrutement sans attendre plus avant, sachant que tout peut bouger très vite.

Dans ce contexte, les jeunes sont de moins en moins recrutés directement en tant que salariés. Ils doivent accepter un apprentissage à coût réduit par rapport aux professionnels pour n'être réellement embauchés, au prix du métier, qu'avec l'expérience suffisante.

¹⁴ BERNARD Martory, DANIEL Crozet, Gestion des ressources humaines, 7eme éd, dunod, paris, 2008, p66.

Et si l'apprentissage n'est pas ou plus possible, l'entreprise n'aura recours aux formules de contrats temporaires pour tout à la fois :

- s'assurer de la qualité de l'expérience du candidat sélectionné.
- s'exonérer du risque de licenciement économique, en cas de recrutement de conjoncture, ce qui est traumatisant pour l'entreprise et le salariés et risque dans le contexte d'instabilité et de complexité des lois en la matière

2-2 L'objectif de la personnalité et de professionnalisme :

Personnalité et professionnalisme sont présentés comme deux critères de recrutement antagoniste, le poids relatif donné à chacun d'entre eux peut varier considérablement entre différents recrutements, mais aussi dans le temps. Ainsi, le poids donné aux caractéristiques personnelles tend à se développer en période de fort chômage, l'abondance de compétences professionnelles disponible rend ces critères moins discriminants.

Ce sont des critères comportementaux généraux qui deviennent alors plus déterminant. Et le candidat a besoin de :

- s'adapter, apprendre en permanence, sachant que les nouvelles technologies, les nouvelles organisations l'amèneront à changer d'entreprise, de métier, de méthode.
- s'autogérer, c'est-à-dire toujours avoir un coup d'avance sur son destin professionnel pour ne pas avoir à le subir¹⁵.

2-3 de la personnalité aux normes sociales :

¹⁵ DIMITRI Weiss, Gestion des ressources humaines, éd, d'organisation, 1999, P59.

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

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

Bernard Galam baud explique cette corrélation en rappelant que si l'entreprise, en tant qu'organisation, recherché des compétences, en tant qu'institution elle est un jeu entre divers groupes qui tentent de la contrôler. Le personnel recruté prend place, a son tour, parmi ces forces en présence.

Plus il est haut placé dans la hiérarchie sociale plus les dirigeants voudront avoir en lui un allié. Ainsi dans cette perspective, l'adhésion des candidats à un ensemble culturel particulier est tout a fait majeure².

3- les conditions préalables à tout recrutement :

Les conditions en Algérie sont dictés et protégés par la loi 90_11 de 21 Avril 1990 modifié et compléter et parmi ces conditions on site :

- 16 ans est l'âge minimum requis pour tout recrutement. L'article 15 de la loi 90_11 stipule « l'âge minimum requis pour le recrutement ne peut en aucun cas être inférieur à 16 ans, sauf dans le cadre du contrat de l'apprentissage établie conformément à la législation et la réglementation en vigueur »
- Pour les mineurs, le recrutement se fait après la présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal, le travail mineur ne peut être employé à des travaux dangereux aux nuisibles à sa santé au préjudiciable à sa moralité... ARTICLE 15

- le recrutement des travailleurs ne peut être effectué sur une quelconque discrimination fondé sur l'âge le sexe, la situation sociale...article 17
- l'employeur peut également procéder au recrutement de travailleurs étrangers dans les conditions fixés par la législation et la réglementation en vigueur, l'ors qu'il n'existe pas une main d'œuvre nationale qualifiée ...article 21
- Pour les handicapés, des priorités et des facilités leurs sont reconnus par la loi et les modalités de leurs recrutement seront fixées par une réglementation spéciale...article 16

4. La stratégie de recrutement :

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

Si l'élaboration d'une stratégie Ressources Humaines paraît de plus en plus nécessaire, la formulation des stratégies de recrutement reste encore très imprécise et peu structurante, hormis dans quelques grands groupes. Trop souvent, la direction générale s'implique insuffisamment dans la fonction Recrutement, pourtant vitale pour l'avenir de l'entreprise. Trop souvent, le recrutement est délégué rapidement à la direction des Ressources Humaines, qui Elle-même se décharge de cette responsabilité sur des services recrutement composés fréquemment de purs techniciens. Ceux-ci se cantonnent à l'évaluation des besoins, et n'ont pas toujours les moyens d'avoir une vision globale de la fonction, ou, qui plus est d'orienter réellement la politique de recrutement de l'entreprise.

Heureusement, depuis la fin des années quatre-vingt-dix, la fonction Recrutement prend progressivement une orientation différente, marquée par une forte prise en compte de l'enjeu que représente la recherche de collaborateurs. À cela s'ajoutent, une structuration du processus, une centralisation de la fonction ou, pour certaines entreprises, une externalisation du service, à l'instar d'autres fonctions comme l'informatique, la gestion de la paye...

5. l'approche sociologique :

En parle d'une approche sociologique dans notre thème de recherche cela nécessite une explication de cette vision sociologique qui touche une partie importante de se thème.

L'importance de recrutement se démontre au quotidienne et aux niveaux de différents stades, sociaux et économique.

Le travail est un facteur d'intégration pour les acteurs sociaux, ce dernier qui permet, la réalisation d'une harmonisation et homogénéité sociale ou l'acteur active est bien estimé et respecté par ses semblable dans la mesure ou il représente une valeur sociale centrale, cette approche nous amène à parler de l'école des relations humaines, animé par ELTON MAYO qui a démontré un aspect, à la fois social et humain, il a confirmé, suit a des recherches, l'existence d'un aspect sociologique au sein de milieu du travail en général et spécifiquement dans l'entreprise¹⁶.

5.1. L'approche d'HELENE DE FALCON :

HELENE DE FALCO est consultante en ressources humaines, où vous dirigera- en suivant la chronologie d'un recrutement, depuis le moment où vous décidez de réaliser celui-ci jusqu'au choix final. Pour chaque étape vous seront données dans un premier temps les principes de bases, les méthodes et outils à employer, puis des exemples concrets pour illustrer les notions théoriques. Tout au long du processus, les aspects légaux essentiels seront rappelés. En effet, en raisons du développement de techniques de recrutement qui font appel à des méthodes

¹⁶ LAFAYE Claude, sociologie des organisations, éd Nathan, Paris, 1999, p36.

déévaluation dépassant très largement le cadre professionnel, le ministère du travail a complété le code du travail par un ensemble de dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles¹⁷.

¹⁷ HELENE de Falcon, maitriser ses recrutement, 4^{eme} édition, Paris, 2011, p4.

1. Les origines des réseaux sociaux :

Le concept de réseau n'est nouveau, ni l'apanage d'une discipline scientifique, les sciences sociales l'utilisent, pour décrire un ensemble plutôt complexe de liens entre des personnes ou des groupes sur un territoire ou pour rendre compte des relations cachées, clandestines, déviantes de ces personnes et de ces groupes.

En sociologie, la notion de sociabilité est l'ensemble des relations qu'un individu entretient avec les autres, et des formes que prennent ces relations¹⁸. Les sociologues démontaient les conséquences de déchirures dans cette sociabilité tant pour les individus que par la société.

Ils s'attachaient à mettre en relief le fait que plus la division du travail ne s'accroît, plus la solidarité ne se complique.

Petit à petit, le concept de réseau s'est imposé. George Simmel, a joué un rôle pionnier en introduisant cette question en sociologie. Selon lui, l'unité de toute société doit être appréhendée comme le produit d'une multiplicité d'actions réciproques. La catégorie d'action réciproque manifeste le fondement relatif, relationnel, sur lequel s'édifie toute société. Individus qui agissent pour, contre ou avec les autres et qui reçoivent, en retour de ces effets qu'ils produisent, d'autres effets créent par d'autres acteurs¹⁹.

Dans qu'est-ce que la sociologie ? N.Elias, montre l'intérêt qu'il y a à passer d'une vision égocentrique de la société (ego, « moi ») d'une vision égocentrique de la société (ego, « moi », avec des cercles de plus en plus lointains autour), à une vision relationnelle d'individus multiples ou chacun peut entrer en contact

¹⁸ ALAIN Degene, MICHEL Forse, Les réseaux sociaux, 2^{ème} éd, Armand colin, Paris, 2004, p 264.

¹⁹ BUBOIS M, Les fondateurs de la pensée sociologique, édition Ellipses, p111.

avec les autres et déployer ses informations, ses ressources au sein de réseau. Il rappelle en même temps l'augmentation exponentielle des possibilités d'interactions dès que le nombre d'individus s'accroît dans un réseau²⁰.

La première méthode proprement dite d'étude des réseaux a été mise au point par Moreno en 1934 et baptisée sociométrie pour saisir et mesurer les relations interpersonnelles au sein d'un groupe²¹.

Dans les années soixante, ce paradigme fait l'objet d'un courant de recherche très spécifique. Partant de l'analyse des réseaux de communication dans des petits groupes, il s'est ensuite attaqué à la réalité sociale toute entière. Les propriétés des réseaux sont approchées par la théorie des graphes, qui permet de mesurer la quantité des liaisons (densité) les points de passage obligé (centralité), le chemin le plus court (proximité), le maillon le plus faible (connexion et vulnérabilité), les liaison en chaine ou en étoile (compacité), l'entente générale ou au sein des groupes (équilibre).

2. La définition des réseaux sociaux :

Est un ensemble des liens ou relations d'un individu donné avec d'autre personne²².

Ou est un ensemble des liens entre les individus d'une population donnée ; on s'appuyant sur la théorie des graphes, Vincent Lemieux oppose réseau et appareil selon les degrés de connexité et d'ouverture des frontières ainsi que la nature des relations finalisées ou polyvalentes²³.

²⁰ Morin J M, **Précis de sociologie**, édition Nathan, Paris, 1996, p 96.

²¹ Boudon R et autre, **Dictionnaire de sociologie**, 1^{ère} édition Larousse, Paris, 1989, p 222.

²² ALAIN Degene et FORSE Michel, **Les réseaux sociaux**, édition Armand Colin, Paris, 1994, p 135.

²³ LAZEGA Emmanuel, **Réseaux sociaux et structure relationnelles**, Paris, p 198.

3- L'analyse structurale des réseaux sociaux :

De façon générale, on peut dire que l'analyse structurale porte sur la forme des relations entre les acteurs sociaux, pour le décrire ou pour l'expliquer.

Une fois qu'un réseau social est a été constitué pour fin d'analyse, celle-ci peut s'exercer selon les différentes voies. Le chercheur peut d'abord se limiter à ce qu'on appelle depuis Van Velsen (1964-1967) l'analyse situationnelle. Il est alors montré par une étude de cas ce qu'a de singulier la situation ou trouvent des acteurs sociaux, et comment ceux-ci décident d'agir de telle façon plutôt que de telle autre. il arrive que l'auteur d'une étude situationnelle dessine des graphes en guise d'illustration, mais il n'en étudie généralement pas les propriétés structurales. D'ailleurs, les analyses situationnelles se passent fort bien de graphe, même quant elles portent spécifiquement sur des réseaux sociaux, centré ou non sur une personne ou un groupe.²⁴

D'autres analyses de réseaux s'en tiennent à des mesures statistiques. Un bon exemple de ce type d'analyse se trouve dans une étude Boiserai(1973). Celui-ci a demandé à deux instituteurs de l'île de Malte de faire une liste complète des personnes avec qui elles étaient ou avaient été en contact. Un des informateurs est arrivé à une liste de 1751 personnes, et l'autre à une liste de 638. Il s'agit ici de réseau personnel, c'est-à-dire d'un réseau centré sur un ego, par opposition à ce qu'on nomme généralement le réseau total, ou les réseaux partiels ne sont pas centrés sur un ego privilégié.

A partir des données précises obtenues sur chacune des personnes faisant partie du réseau personnel de ses deux observateurs, Boissevain calcule la distribution statistique de ces deux univers, selon le sexe, l'âge, la scolarité, l'occupation, le lieu de résidence. Il établit aussi, statistiquement, les champs

²⁴ Vincent Lemieux, Mathieu Ouimet, **L'analyse structural des réseaux sociaux**, Paris, p 10

sociaux (la parenté, l'école, les associations, le voisinage, etc.) qui ont donné lieu au contact entre ego et les membres de son réseau personnel.

Il mesure également comment se distribuent les types de ses contacts (simple saluts, conversation, visites et prestations, etc.). Les caractéristiques statistiques des deux réseaux sont ensuite comparées par BOISSEVAIN, qui les explique par des différences d'âge, de statut, d'occupation, etc. entre les deux informateurs.

Cette étude nous renseigne certes sur les deux personnes en question, mais elle ne nous instruit guère sur les réseaux sociaux. De ce point de vue on ne peut répéter le conseil de Barnes : si on fait l'analyse d'un réseau personnel, qu'au moins la personne choisie occupe un poste social significatif. C'est à cette condition qu'un réseau personnel peut nous instruire sur les réseaux sociaux.

L'analyse structurale n'est pas une approche appli capable à tous les phénomènes sociaux, mais ce qu'elle permet d'éclairer dans la logique des relations sociales, un domaine trop négligé dans les sciences sociales.

4. Les types des réseaux sociaux :

Il existe plusieurs types de réseaux et on va citer quelque uns :

4.1. Les réseaux sociaux primaires :

Un réseau social primaire est composé par toutes les relations significatives qu'un individu établit quotidiennement au cours de sa vie, chaque individu est le centre de son propre réseau qui est composé par la famille, voisins, amis, collègues de travail, les organisations où l'individu participe activement ou pacifiquement religion, politique, socioculturelle, a cette forme de réseau.

4.2. Les réseaux secondaires :

Un réseau social secondaire est composé par les professionnels et les fonctionnaires des institutions publiques et privées, organisation sociales, organisation non gouvernementales, groupes et associations etc.

Le réseau secondaire donne une attention spécialisée ; il oriente, forme et informe.

4.3. Les réseaux intermédiaires :

Le réseau social intermédiaire est constitué par les individus qui reçoivent une formation spécialisée, qu'on nomme promoteur, venant des secteurs de santé, l'éducation, les institutions religieuses ou même de la société. Son rôle est la prévention et l'aide²⁵.

5. les facteurs favorisant l'émergence des réseaux sociaux :

On a trois facteurs qui donnent naissance aux réseaux sociaux :

5.1. Le savoir faire :

Les réseaux sont fréquents dans les milieux où le savoir faire est un facteur important. Le type de savoir est très mobile qui repose sur des connaissances particulièrement difficiles à codifier.

Les personnes préfèrent travailler dans un environnement qui ne leur est pas imposé. Les réseaux qui fonctionnent sur la réciprocité et la communication entre égaux sont particulièrement adaptés à tels individus. Il apparaît lorsque la connaissance ne se prête pas à un contrôle hiérarchique ou une domination du plus à même de mesurer à un partage des informations importantes et à l'augmentation de la confiance.

²⁵ GILLES Ferreol et autres, Dictionnaire de sociologie, 3^{ème} édition, éd Armand Colin, Paris, 2004.

5.2. La rapidité :

Les réseaux émergent dans les milieux où la rapidité est une nécessité dans un environnement de plus en plus concurrentiel. Les sociologues insistent sur le fait que les réseaux ont des propriétés dynamiques qui leur permettent d'enrichir l'information qu'ils font circuler : ni les communications verticales dans les hiérarchies ni l'achat d'information sur les marchés peuvent faire le modèle de contrôle de l'information qu'ils proposent et qui opposent à la fois à la liberté de circulation de l'information et à sa richesse. Ainsi que l'information est plus flexible et personnelle. La démission d'un vice président par exemple, peut être connue de tous les membres de l'organisation et même à l'extérieur bien avant la confirmation officielle de l'événement²⁶.

5.3. La confiance :

La confiance joue un rôle crucial dans les relations. Des recherches psychosociologiques ont montré que ceux qui accordent la confiance à autrui, sont eux-mêmes généralement dignes que nous déduisons de ce que nous sommes.

Dans la plus part des groupes sociaux, il existe des normes de coopération, de réciprocité et d'honnête qui contribuent à maintenir des relations de confiance.

Selon Max Weber, l'autorité charismatique est légitime par la confiance des subordonnés dans la qualité extraordinaire de la personnalité du chef. De fait. La connaissance de ce dernier, est d'abord psychologiquement un abandon tout à fait personnel plein de foi né ou bien de l'enthousiasme ou bien de l'espoir.

²⁶ ANDREOLA Baduno, **Dinamica de groupe**, éd Vozes petrolis, p10.

Relation sociale entièrement fondée sur la valeur individuellement reconnue des qualités au chef²⁷.

Pour Mark Granovetter, le temps va permettre d'activer les mécanismes fondamentaux de la confiance. C'est en effet sur la base d'une relation interpersonnelle durable est une longue familiarité avec les personnes qui établissent des relations de confiance.

6. Réseaux sociaux et capital social :

La sociabilité est plus un bien collective qu'une ressource privée, parce qu'elle est un enjeu pour la cohésion social et la démocratie ; elle est ce qu'il choisit d'appeler un capital social, constitué par les normes et les réseaux qui facilitent la confiance, la coopération et l'action collective. Cette dimension individuelle du capital social n'est pas restituée dans l'approche de Putnam, qui de ce fait apparait discutable à un double titre ; d'une part, donc, en l'envisagent seulement comme une ressource collective dont il s'agit de mesurer le volume, elle contribue à masquer l'idée que le capital envisagé comme ressource individuelle dont il s'agit d'étudier cette fois la distribution, peut être source non pas de cohésion, mais d'inégalités sociales ; d'autre part, la conception de Putnam fait du sens différent donnée on réalité depuis trois décennies à la notion de capital social par l'analyse des réseaux sociaux.

L'idée selon laquelle le réseau des relations d'un individu peut constituer pour lui une forme spécifique de ressources, est une idée ancienne puisque selon Degenne et Forsé, on en trouverait déjà une formulation chez Hobbes qui affirmait ; avoir des amis, c'est avoir du pouvoir. En France, le succès de la notion de capital social est dû à l'utilisation qu'en a fait Pierre Bourdieu, qui distinguait analytiquement les contributions de trois formes de capital à la

² DOLAN et d'autre, **Psychologie du travail et comportement organisationnel**, 2eme éd, Gaétan Morin éditeur, paris, 2002, p160

constriction et la reproduction des systèmes de différenciation sociale ; le capital économique, constitué par les revenus, la détention des moyens de production et d'un patrimoine matériel et financier ; le capital culturel, caractérisé par des ressources symboliques, des dispositions et des qualifications intellectuelles, mesurables notamment par le niveau de diplôme ; et enfin, le capital social définit comme l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisés d'interconnaissance et d'inter reconnaissance²⁸.

Selon la théorie sociologique des ressources, chaque acteur contrôle certaines ressources, et ses transactions avec d'autres facteurs lui permettant d'accéder à des ressources dont il ne dépasse pas, et qui ont pour lui un intérêt.

Ces ressources acquises sont sous forme de biens qui permettront aux individus de maintenir leur situation, question (richesse, pouvoir et statut social).

Le réseau de la relation représente alors l'ensemble des ressources auxquelles les acteurs ont accès ou qu'ils peuvent mobiliser.

Lin pose ainsi que les ressources sociales constituent l'élément central du capital social, et d'autre côté il affirme que le capital social résulte de l'investissement d'un individu dans ses relations avec d'autres. Par cela il constatait qu'il y a une indétermination : « les ressources ou les relations qui y donnent accès, donc il s'est conduit à recourir finalement à un capital à deux niveaux individuel et collectif »²⁹.

7. L'importance des liens faibles et forts dans la recherche de l'emploi :

²⁸ PIERRE Merckle, Sociologie des réseaux sociaux, éd la découverte et Syros, Paris, 2004, P55.

²⁹ PONTHEUX S, Le capital social, collection repères, éd la découverte, Paris, 2006, p28.

Une enquête menée dans la région de Boston auprès d'environ trois cents cadres a permis à M.Granovetter de constater qu'ils avaient en majorité trouvé leur emploi grâce à des liens et que, de plus, ces emplois étaient de meilleure qualité que lorsque des liens forts en étaient à l'origine, les enquêtes s'en disaient d'avantage satisfait. Pour des raisons théoriques, M.Granovetter montre que si les liens à l'intérieur d'un groupe ont toutes les chances d'être forts, ceux qui relient ces groupes, techniquement des ponts, ont toutes les chances d'être faible.

Comme les liens forts est souvent transitifs, ils tendent à créer des zones fermées. Si une information circule par ces liens forts, elle va rapidement être connue du petit cercle des personnes unies par eux. Ce sont les liens faibles, en tant que pont reliant ces groupes, qui font passer l'information entre les différents cercles sociaux. Pour celui qui cherche un emploi, les liens faibles doivent donc être plus efficaces que les liens forts, puisqu'ils lui permettent de sortir du milieu étroit dans lequel il se trouve et d'accéder à des informations, vraisemblablement moins redondantes, dont disposent d'autres milieux.

Les enquêtes menées ultérieurement sur des échantillons représentatifs n'ont pas toujours confirmé les résultats obtenus par M.Granovetter. En France, constate que si dans les catégories supérieures ou intermédiaires, les liens faibles ont à peu près l'effet attendu, dans les milieux modestes, ce sont plutôt les liens forts (notamment avec la famille, proche, conjoint ou parent qui sont efficaces pour trouver un emploi. D'une manière générale, le recours au réseau est d'ailleurs loin d'être anecdotique, puisque environs un tiers des personnes sondées dans l'enquête emploi réalisée par l'INSEE déclarent avoir trouvé le poste qu'elles occupent par ce moyen³⁰.

³⁰ <http://www.carin?info/revue-informations-sociales>, 2008, p 10.

Connaissance élémentaire sur l'EPH :

Historique de l'EPH d'AKBOU :

Hôpital civil d'AKBOU est un établissement public de santé datant d'avant indépendance. Avant sa construction, le siège de l'hôpital civil d'AKBOU était sis a ranci en hôpital situé a la haute ville et construit en 1972. En 1959, il a été décidé de construire une nouvelle structure hospitalière a la nouvelle ville.

La couverture de la population en matière des prestations et d'hospitalisation de toutes les régions environnantes, ce qui est concrétisé avec le décret exécutif n^o 97-466 du 02 décembre 1997 fixant les régies de création, d'organisation et de fonctionnement des secteurs sanitaires. Les secteurs sanitaires d'AKBOU crée en application de ce dispositif coure alors est situé au versons sud de la vallée de la Soummam, limité au nord par la daïra du AZAZGA(wilaya de TIZI OUZOU), au sud par la wilaya BORDJ BOUARARIDJ, à l'est par les daïras de SIDI AICH et BENI OURTILANE (wilaya de SETIF) et à l'ouest par la daïra de AIN EL HAMMAM (wilaya de TIZI OUZOU) et la daïra de M'CHDELLAH (wilaya de BOUIRA) du fait, il couvre six(06) daïras composées de quinze (15) communes. Totalisant une population de plus de 260 000 habitants repartis sur 188 villages.

La promulgation du décret exécutif n^o 07-140 du 19 mai 2007 portant création, organisation et fonctionnement des établissements publics hospitaliers et des établissements publics de santé de proximité à eu pour conséquence la création de deux EPSP, en l'occurrence de ce lui de TAZMALT et celui de SEDDOUK, ce qui a mis fin à la dépendance des unités de soins de base vis-à-vis de l'hôpital et rompu par l'intégration et la hiérarchisation des prestations de soins.

Cependant, la plupart des prestations de soins sont resté concentrer au niveau de l'hôpital qui devient établissements publique hospitalier, et l'amélioration des soins de santé de base n'a pas pu être concrétisée, vu le manque de moyens humains et matériels nécessaires et l'éparpillement eu peut d'encadrement administratif existant, en plus du découpage non réfléchi et le manque d'assise juridique pour assoir les prérogatives et les compétences de chaque établissement. Ainsi, la prise en charge de la population en tenues d'hospitalier.1.01, ex : de soins spécialisés est resté, en effet, toujours à la charge de l'EPH.

Présentation de l'établissement public hospitalier d'AKBOU (E P H d'AKBOU) :

Est un établissement à caractère administratif doté de la personnalité morale et d'autonomie financière, place sous la tutelle du wali.

Il est constitué d'une structure de diagnostique de soins, d'hospitalisation et de hiérarchisée les besoins sanitaires de la population. Dans ce cadre il charge de :

_ D'assurer l'organisation et programmation des soins curatifs de diagnostic.

_La prise en charge totale des malades durant leurs hospitalisations.

L'EPH peut servi de terrain de formation médicale et paramédicale.

Comme il doit contribuer au perfectionnement et au recyclage des personnels de ses services.

_Mise en œuvre les délibérations et les conventions conformément à la réglementation en vigueur.

_Nomination et installation des personnels à l'exception des personnels nommés directement par la tutelle (ministre de la santé de la population et le reforme hospitalière). Décisions internes telles : les affectations, réquisition, sanctions et réunions.

Les délégués départements que constitue l'établissement EPH d'AKBOU :

-secrétariat de direction

-la sous direction de ressource humaine

-la sous direction des finances et des moyens

-la sous direction des services de santé

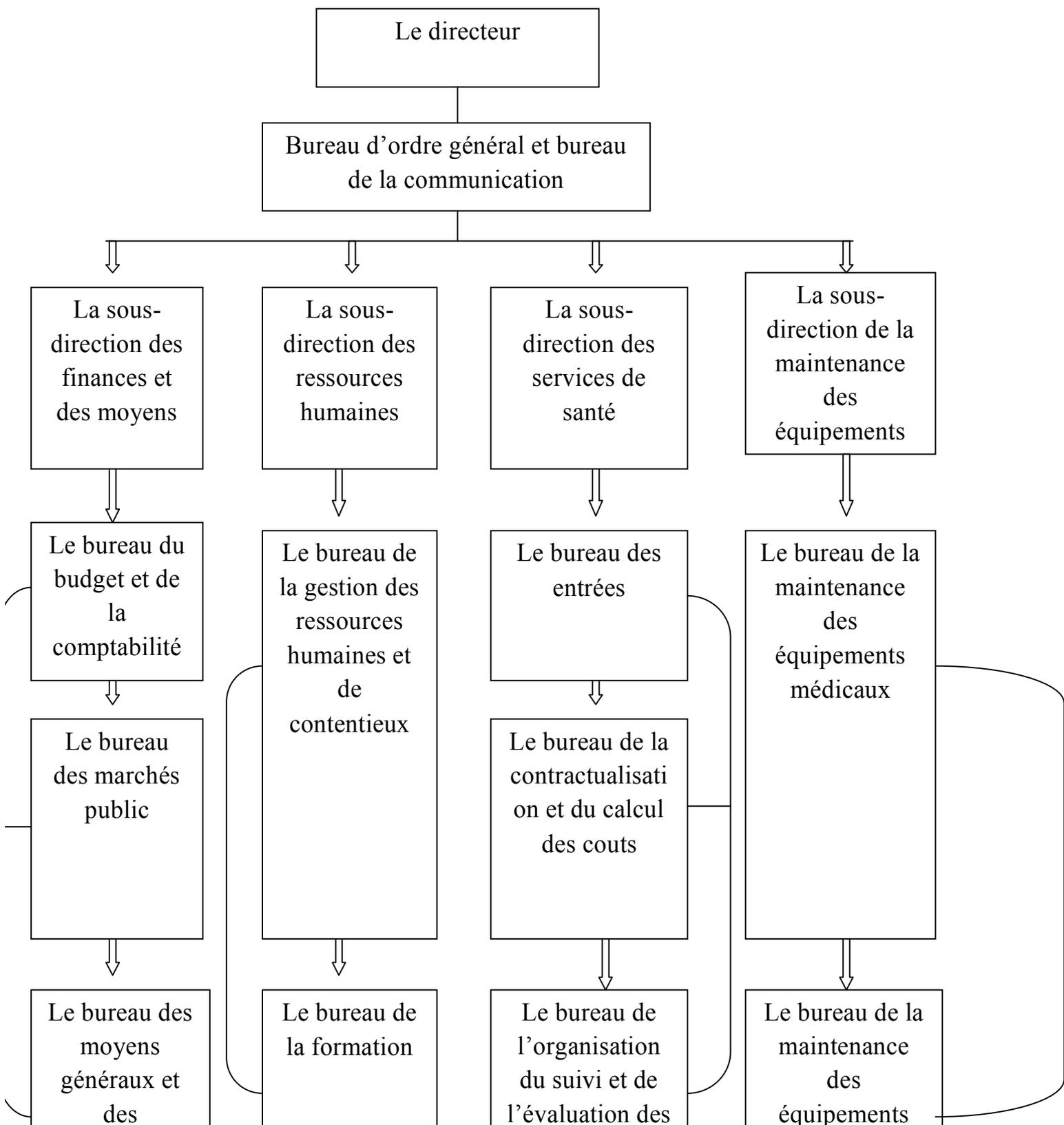
-la sous direction de la maintenance, des équipements et dotée d'un personnel nécessaire pour mener à bien les taches suivantes :

-la gestion administrative de l'EPH

-le conseil d'administration

L'organigramme de l'établissement public hospitalier d'AKBOU

Etablissement public hospitalier d'AKBOU (E P H A)



Les effectifs budgétaires et réels de l'E P H :

Grades et spécialités		effectifs		Postes vacants	Dépassement	obs.
	Effectifs budget au 01/012011	effectifs réels au 31/12/2012	Poste vacants			
Postes supérieurs						
Recteur d'établissement	01	01	00	-	-	-
Directeur adjoint	03	03	00	-	-	-
Chef de bureau	01	00	01	-	-	-
Praticiens spécialistes	02	00	02	-	-	-
Chefs de service	02	01	01	-	-	-
Praticiens spécialistes chefs d'unité	05	05	00	-	-	-
Médecin responsable d'unités de base	01	01	00	-	-	-
Coordinateur des	02	01	00	-	-	-

activités paramédicales						
Infirmiers surveillants chefs des services médicaux	02	02	00	-	-	-
Laborantins surveillants chefs des services médicaux	05	02	00	-	-	-
Manipulateurs en radiologie surveillants des services médicaux	02	01	00	-	-	-
Préparateurs en pharmacie surveillants des services médicaux	01	01	00	-	-	-
Infirmiers chefs d'équipe	15	15	00	-	-	-

Classification du personnel de l'EPH d'AKBOU :

N ^o	Désignation	catégorie	Indice minimal
01	Administrateur	12	573
02	Documentaliste archiviste	12	573
03	Attaché principal d'administration	10	453
04	Attaché principal	09	418
05	Secrétaire de direction	8	379
06	Agent principal d'administration	8	379
07	Agent d'administration	7	348
08	Agent de bureau	5	288
09	Secrétaire	6	315
10	Agent de saisie	5	288
11	Technicien supérieur en informatique	10	453
12	Technicien en informatique	8	379
13	Agent technicien en informatique	5	288
14	Comptable administratif	8	379

15	Médecin spécialiste assistant	SUB.2	990
16	Médecin généraliste	16	713
17	Médecin généralistes principaux	SUB.1	930
18	Pharmacien	13	578
19	Paramédicaux principaux	11	498
20	Paramédicaux diplômés d'état	10	453
21	Sage femme major	11	498
22	Sage femme	10	453
23	Paramédicaux brevetés	09	418
24	Aides soignants	07	348
25	Psychologue	11	498
26	Ingénieurs d'application en labo	11	498
27	Technicien supérieur en labo	10	453
28	O p h c	06	315
29	O p 1	05	288
30	O p 2	03	240
31	O p 3	01	200
32	Cond. Auto de 1 ⁰ catégories	03	240
33	Cond. Auto de 2 ⁰ catégories	02	219

34	Agent de service de niveau 1	01	200
----	------------------------------	----	-----

Les caractéristiques de la population d'enquête

Tableau n°01 : la répartition de la population d'enquête selon l'âge :

âge	fréquence	Taux
20/30 ans	27	41,53%
31/40 ans	12	18,46%
41/50 ans	17	26,15%
51/60 ans	09	13,84%
Total	65	100%

Source : enquête

L'âge de notre population n d'enquête varie entre 20 à 60 ans laquelle on peut partager comme suit. La première catégorie qui varie entre 20-30 ans qui constitue la majorité des enquêtés avec un pourcentage de 41 ,53%, en deuxième lien la catégorie qui varie entre 41-50 ans qui représente 26,15%, en troisième lien la catégorie qui varie entre 31-40 ans avec un pourcentage de 18,46% de la population d'enquête, et enfin la catégorie qui varie entre 51-60 ans qui représente 13,84%, donc le pourcentage le plus dominant est justifié par des raisons économiques et sociales (santé, moyen physique) et surtout que la majorité de la population Algérienne sont des jeunes de moins de 40 ans et c'est la catégorie qui a eu recours à d'autre mécanismes d'intervention pour le recrutement. Alors que le deuxième pourcentage est justifié par l'établissement qui se base pour accomplir ses activités sur les travailleurs qui ont une certaine expérience.

Tableau n° 02 : la répartition des enquêtés selon le sexe :

Sexe	Fréquence	%
Masculin	28	43,07
Féminin	37	56,92
Total	65	100

Source : enquête

Ce tableau démontre que la catégorie la plus dominante, est celle du sexe féminin avec un pourcentage de 56,92% de la population d'enquête, après il vient le sexe masculin qui représente 43,07% de la population d'enquête.

Alors on peut déduire que le nombre des femmes est plus important que celui des hommes et cela est dû à la nature de l'activité exercé au sein de L'E P H d'AKBOU, parce que la femme est mieux adéquate avec le secteur sanitaire, y compris les taches administratives qu'elles remplissent. Puis le site de l'EPH qui se situe au centre de la ville d'AKBOU qui est adéquat pour un travail de la femme.

Tableau n° 03: la repartitions de la population d'enquête selon la situation familiale :

La situation familiale	Fréquence	Taux
Célibataire	24	36,92%
Marié	41	63,07%
Divorcé
Veuf
Total	65	100%

Source : enquête

D'après ce tableau on remarque que la majorité des enquêtés sont mariés avec un pourcentage de 63,07%, suivi par les célibataires avec un pourcentage de 36,92%, et enfin on a 00,00% pour les divorcé et les veuf (Ve).

Alors on peut dire que le nombre des mariés est élevé par rapport à celui des célibataires, et cela est dû a l'âge des enquêtés (voir tableau n 01) qui constitue une très grande majorité entre (20 a 40 ans).

Tableau n^o 04 : la repartitions de la population d'étude selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	fréquence	Taux
Moyen	12	18,46%
Secondaire	24	36,92
Universitaire	29	44 ,61
Total	65	100%

Source : enquête

Ce tableau montre que le taux des travailleurs universitaires est plus élevé avec un pourcentage de 44,61%, suivit par ceux qui ont un niveau secondaire avec un pourcentage de 36,92%, après il vient ceux du niveau moyen avec un pourcentage de 18,46%.

On peut constater que le taux des universitaire est élevés, sa peut revenir à la nature de travail occupé(voir tableau n 05) qui exige un niveau haut et aussi peut revenir aussi à la politique de l'établissement, d'avoir du personnels bien formés et compétents, mais sa ne veut pas dire que les autres travailleurs des autres niveaux n'ont pas suivit des formations, on peut dire aussi que l'établissement est entraine de renouveler ses personnels surtout avec le nombre élevés des universitaires dans le pays.

Tableau n° 05 : la répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle :

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	Taux
Cadre	10	15,38%
Agent de maîtrise	25	38,46%
Agent d'exécution	30	46,15%
Total	65	100%

Source enquête :

Ce tableau montre que 46,15% des enquêtés occupent le poste d'agent d'exécution, suivit par 38,46% qui représente les agents de maîtrise et enfin les cadres avec un pourcentage de 15,38%.

On peut constate que la catégorie la plus demandé dans l'établissement c'est celle des agents d'exécution, et ca peut revenir à la nature des activités de l'établissement (chauffeur d'ambulance, agent de sécurité...)

Aussi on peut dire que le besoin de l'EPH d'AKBOU sur le marché se résulte beaucoup plus dans la main d'œuvre, mais ça ne veut pas dire que la qualité de cette main d'œuvre n'est pas compétente.

Tableau n° 06 : la répartition de la population selon l'obtention d'information sur le poste vacant :

Moyen d'obtention	Fréquence	Taux
Intermédiaire	25	38,46%
Annonce	15	23,07%
Bureau de main d'œuvre	11	16,92%
Autre	14	21,53%
Total	65	100%

Source enquête :

D'après ce tableau on remarque que 38,46% des enquêtés, ont eu l'information sur le poste occupés par voie d'un intermédiaire (amis, membre de la famille), puis vient un autre moyen qui est l'annonce (lecture, offre d'emploi), avec un pourcentage de 23,07%, ensuite il ya les autres moyens (cooptation) avec un pourcentage de 21, 53% et à la fin ceux qui ont l'information par le bureau de main d'œuvre avec un pourcentage de 16,92%.

On peut constater que le premier moyen qui utilise le chercheur d'emploi c'est de s'informer à l'aide de ces connaissances sur le poste vacant, puis il se réfère aux autres moyens, et sa peut s'expliquer par la confiance qu'il donne à ses connaissances puis qu'il les considère comme la source la plus sécurisée et aussi pour bénéficier de l'aide de ces derniers durant le processus de recrutement.(voir tableau n°14)

Tableau n° 07 : la répartition des enquêtés selon la manière dont ils sont recrutés :

Manière de recrutement	fréquence	Taux
Connaissances	37	56,92%
Concours	20	30,76%
Sans réponses	10	15,38%
Total	65	100%

Source enquête :

D'après ces données statistiques, nous remarquons que le taux le plus marqué est de 56,92% des enquêtés, qui ont été recrutés par voie des connaissances, suivi par 30,76% pour ceux qui sont recrutés par concours, et en fin 15,38% pour ceux qui ont pas répondu.

On peut déduire que le chercheur d'emploi utilise ses connaissances dans la recherche d'emploi (voir tableau n° 06), la saturation du marché d'emploi dû au nombre croissant des diplômés, l'insuffisance de nombre de poste crée ce qui renvoi à l'utilisation des réseaux de relations informelles comme un outil susceptible d'y accéder à l'information, pour un poste de travail où le décrocher, puis on a 30,76% des recrutés par voie formelle ou concours, et 15,38% pour ceux qui ont préféré de ne rien dire afin d'avouer leurs manières de recrutement.

Tableau n° 08 : la répartition des enquêtés selon leurs satisfaction par les critères de recrutement :

Satisfaction	Fréquence	Taux
Oui	46	70,76%
Non	14	21,53%
Sans réponse	05	07,67%
Total	65	100%

Source enquête :

On remarque d'après ce tableau que 70,76% sont satisfait par les critères de recrutement, puis vient 21,53% qui ne sont pas satisfait, et en fin 07,67% qui n'ont pas donné leurs avis.

Ces données montrent que la majorité qui ont optés pour un oui sont recrutés par leurs liens, ou peut être sans concours, et cela s'explique par les

arguments de ceux qui dit non, ils justifient leurs réponses par des occupations de l'établissement qu'elle est mal géré, ya de favoritisme et l'aide par les proches. On piétine les règlements de l'établissement, et la législation du code de travail.

Tableau n° 09 : jugement des capacités professionnelles par rapport au poste occupé :

Jugement des capacités	suffisante		insuffisante		Plus qualifié		Total	
	%	f	%	f	%	f	%	f
Cadre	80	08	-	-	20	02	100	10
Agent de maîtrise	80	20	-	-	20	05	100	25
Agent d'exécution	66,66	20	10	03	23,33	07	100	30
Total	73,84	48	4,61	03	21,53	14	100	65

Source enquête :

Ce tableau montre que la plus part des enquêtés voient que leur capacité est suffisante, avec un taux de 73,84%, contre 21,53% qui voient qu'elle est plus qualifié, suivi de 4,61% qui disent qu'elle est insuffisante.

Nous remarquons en premier lien que la catégorie des agents de maîtrise qui disent que leur capacité est insuffisante avec un taux de 80%, pareil pour les cadres, suivi des agents d'exécutions avec un taux de 66,66%.

D'après ce tableau on voit que la pluparts disent qu'ils ont des capacités suffisantes pour exécuter leur travail, et d'autres plus qualifié, cela s'explique par leurs niveaux d'instruction (voir tableau n°04), mais ceux qui disent qu'elles sont insuffisantes, c'est des gens qui cherchent à avoir plus de connaissances pour avoir des promotions.

Tableau n° 10 : la répartition de la population d'enquête selon la résidence de la capacité.

Compétence	fréquence	Taux
Savoir	10	15,38%
Savoir faire	24	39,29%
Savoir être	21	32,30%
Savoir agir	08	12,30%
Sans réponse	02	03,07%
Total	65	100%

Source enquête :

Selon ce tableau, on constate que 39,29% déclare que, la compétence réside dans le savoir faire, contre un taux de 32,30% qui classe la compétence dans le savoir être, par ailleurs 15,38% estiment dans le savoir, finalement 12,30% que la compétence c'est le savoir agir, sans oublié 03,07% qui n'ont pas répondu.

On constate que le savoir faire est considéré par les interrogés comme un élément important pour être compétent, puisque c'est le savoir de développer des situations difficiles au cours du travail qui est considéré comme une nécessité pour la bonne marche de l'entreprise, car le savoir faire c'est le résultat logique de plusieurs facteurs à savoir l'ancienneté, le niveau d'instruction...etc.

A coté de cela on trouve aussi le savoir être, savoir, savoir agir au sens large, finalement la compétence à l'EPH d'AKBOU dépend de plusieurs facteurs liés à l'expérience et les connaissances des salariés parce que l'établissement cherche les employés qui ont une expérience dans le domaine de travail, afin de bénéficier de leurs expériences.

Tableau n° 11 : la relation entre la catégorie socioprofessionnelle et le contrat signé

contrat	oui	Non	non réponse	Total

Catégorie professionnelle	%	f	%	f	%	f	%	f
Relation amicale	Oui		Non		sans réponse		Total	
Catégorie socioprofessionnelle	%	f	%	f	%	f	%	f
Cadre	90	09	10	01	00	00	100	10
Agent de maîtrise	72	18	20	05	08	02	100	25
Agent d'exécution	80	24	20	06	00	00	100	30
Total	78,46	51	18,46	12	03,07	02	100	65

Source : enquête

Les données de ce tableau ci-dessus démontrent que 78,46 des interrogés qui ont signé un contrat contre 18,46% qui n'ont pas signé un contrat, puis 3,07% de non réponse.

Pour la catégorie des cadres, on trouve 90% qui est la majorité des interrogés ayant signé un contrat, suivi de 80% qui représente les agents d'exécution et en fin un taux de 72% des agents de maîtrise qui ont signé un contrat.

D'après notre analyse on constate que la pluparts des interrogés ont signé un contrat à durée indéterminée(CDI) et d'autre ont signé un contrat à durée déterminée (CDD), mais qui ont été recruté à base d'un PV d'installation.

Le mode de contrat utilisé explique la politique de l'entreprise pour assurer la stabilité des travailleurs, et l'entreprise accorde une place importante pour le contrat indéterminé, par ailleurs on peut dire qu'à l'époque de socialisme où l'entreprise étatique été considérée comme un moyen dans les mains de l'état afin d'absorber le chômage.

Un travail stable pour chaque citoyen mais avec l'économie des marchés les choses changent. Le contrat déterminé est une manière de faire gérer le potentiel humain selon les objectifs de chaque entreprise.

Cadre	90	09	10	01	-	-	100	10
Agent de Maitrise	88	22	04	01	08	02	100	25
Agent d'exécution	63,33	19	36,66	11	-	-	100	30
Total	76,92	50	20	13	3,07	02	100	65

Tableau n^o 12 : les relations amicales et les catégories socioprofessionnelles

Source : enquête

Conformément aux résultats de ce tableau, nous constatons que la majorité des enquêtés ont affirmés qu'ils ont des relations amicales avec un taux de 76,92% suivis de 20% qui déclarent qu'ils n'ont pas de relations amicales puis 3,07% de sans réponses.

Donc on peut dire que la catégorie des cadres avec un taux de 90% suivi de la catégorie des agents de maîtrise avec un taux de 88% puis les agents d'exécution avec un taux de 63,33% déclarent l'existence des relations amicales dans l'organisation. Ces réponses sont le résultat bien avant qu'ils soient recrutés parce qu'ils se sont connus (voir tableau n^o06).

En Algérie pour accéder a un travail, il faut avoir des relations à l'intérieur des entreprises qui vous permettrait de dépasser toutes les difficultés qui vos entravent, c'est-a-dire le seul moyen pour dépasser les problèmes et d'avoir des liens avec les travailleurs dans le secteur publique ou privée.

Par contre certains ont niés l'existence des relations amicales avec un pourcentage de 36,66% suivis de 10% puis 4% de la population d'enquête qui déclare l'absence des relations amicales à l'intérieur de l'établissement.

On déduit que les relations amicales ou familiales jouent un rôle important dans la recherche d'emploi.

Tableau n^o 13 : la catégorie socioprofessionnelle et la relation interpersonnel et
Leurs intérêts pour l'entreprise

Source enquête :

Ce tableau démontre que 66,65% des interrogés voient que les relations interpersonnelles elles sont adéquates pour la réussite de l'établissement, contre 23,07% de la population d'enquête qui voient le contraire, comme on a 10,76%

Relation interpersonnel	oui		non		sans réponse		Total	
	%	f	%	f	%	f	%	f
Cadre	80	08	20	02	-	-	100	10
Agent de Maitrise	60	15	28	07	12	03	100	25
Agent d'exécution	66,66	20	20	06	13,33	04	100	30
Total	66,65	43	23,07	15	10,76	07	100	65

sans réponse.

La catégorie la plus dominante est celle des cadres avec un taux de 80%, suivi des agents d'exécutions qui représentent un pourcentage de 66,66%, puis les agents de maitrises avec un taux de 60%, qui disent que les relations interpersonnelle sont très bénéfique pour l'établissement. Contre 23,07% des interrogés qui affirment qu'ils n'utilisent pas les relations interpersonnelles pour l'intérêt de l'établissement, parce que chacun d'entre eux court derrière ses intérêt personnelle.

On a déduit que les personnes affirment qu'ils utilisent des relations interpersonnelles pour l'intérêt de l'établissement sont des gens qui ont un but à réaliser, par contre ceux qu'ils n'utilisent pas des relations interpersonnelles sont ceux qui n'ont pas d'objectifs à atteindre.

Tableau n⁰ 14 : la relation entre la catégorie socioprofessionnelle et leurs réactions envers les demandeurs d'emploi de leurs proches.

La réaction	L'aide			Refus d'aide	Total
	La	dans	les		
catégorie			Représentation		

socioprofessionnelle	tests		aux responsables					
	%	f			%	f	%	f
Cadre	50%	05	30	03	20	02	100	10
Agent de maîtrise	36%	09	48	12	16	04	100	25
Agent d'exécution	53,33%	16	30	09	16,66	05	100	30
Total	46,15%	30	36,92	24	16,92	11	100	65

Source enquête :

Ce tableau montre que la réaction de la plus part des enquêtés envers le demandeur d'emploi et de l'aider avec un pourcentage de 83,07 contre 16,92%

Qui vont refuser de l'aider.

Commençons par l'aide, on remarque que 53,33% des agents d'exécutions vont aider le demandeur d'emploi dans les tests, contre 50% pour les cadres avec la même manière, suivi de 48,% des agents de maîtrises qui vont l'aider, mais avec un autre moyen qui est le présenter aux responsables charger de recrutement puis 36% de la même catégorie qui renvoient à l'aide dans les tests qui vont offrir les agents de maîtrise à cet demandeur d'emploi.

Du coté de ceux qui vont refuser l'aide, on trouve 20% de la part des cadres, suivi par 16,66% du coté des agents d'exécutions et enfin 16% du coté de celui des agents de maîtrises.

Alors on peut déduire que l'aide à travers les tests se trouve de plus chez ceux qui occupent des postes de grande responsabilité, et ils ont un certain pouvoir et ca peut revenir à leurs importances dans l'établissement, par contre les autres catégories préfèrent de les représentés à un responsable et de tenter la chance.

Tableau n° 15 : la répartition des enquêtés selon la voie dominante du recrutement dans l'entreprise algérienne.

La voie dominante	Fréquence	%
Formelle	21	32,30%
informelle	44	67,69%

Total	65	100%
-------	----	------

Source : enquête

D'après ce tableau on remarque que 67,69% des enquêtés considère que se sont les voies informelles qui dominent dans les entreprises, contre 32,30% pour les voies formelles.

Alors on peut conclure que la position du recrutement en entreprise est basée sur les voies informelles, et cela est du a la situation du chômage qui est élevé c'est-à-dire plus que l'offre augmente sur le marché du travail plus que les gens cherchent des moyens plus efficace pour avoir un poste de travail d'une part et d'autre part l'entreprise aura la chance d'avoir des compétents avec simplicité, d'autre facteurs interviennent pour éclaircir ce phénomène qui sont mieux expliquer juste après (voir tableau n°16).

Tableau n° 16 : la répartition des enquêtés selon leurs avis sur le les causes d'utilisation des réseaux sociaux dans la recherche de candidature.

Les causes	Fréquence	Taux
Evitement des couts des voies formelles.	18	23,07%
Une question de dont et de contre dont	25	30,05%
L'aide des proches	32	42,02%
Autre	03	3,84%
Total	78*	100%

Source enquête.

*le nombre obtenu dépasse celui des enquêtés car y'a des cas ou il existe plus d'une réponse a la question.

Ce tableau montre que la plupart des enquêtés considère que l'aide des proches est la cause principale d'utilisation des réseaux sociaux dans les entreprises algérienne avec un taux de 42,02% suivi par celle du dont et contre dont avec un pourcentage de 30,05% et enfin celle de l'évitement des couts des voies formelles on trouve 23,07%.

On remarque que l'utilisation des réseaux sociaux est justifiée en premier lieu par l'aide des proches à fin de venir à leurs secours, pour décrocher un poste de travail dans un marché qui est saturé, puis vient en deuxième lieu le service par service qui est une question d'intérêt.

De cela on peut déduire que le recrutement algérien est subjectif, avec un caractère en dehors de sa notion exacte.

1. Les origines des réseaux sociaux :

Le concept de réseau n'est nouveau, ni l'apanage d'une discipline scientifique, les sciences sociales l'utilisent, pour décrire un ensemble plutôt complexe de liens entre des personnes ou des groupes sur un territoire ou pour rendre compte des relations cachées, clandestines, déviantes de ces personnes et de ces groupes.

En sociologie, la notion de sociabilité est l'ensemble des relations qu'un individu entretient avec les autres, et des formes que prennent ces relations¹. Les sociologues démontaient les conséquences de déchirures dans cette sociabilité tant pour les individus que par la société.

Ils s'attachaient à mettre en relief le fait que plus la division du travail ne s'accroît, plus la solidarité ne se complique.

Petit à petit, le concept de réseau s'est imposé. George Simmel, a joué un rôle pionnier en introduisant cette question en sociologie. Selon lui, l'unité de toute société doit être appréhendée comme le produit d'une multiplicité d'actions réciproques. La catégorie d'action réciproque manifeste le fondement relatif, relationnel, sur lequel s'édifie toute société. Individus qui agissent pour, contre ou avec les autres et qui reçoivent, en retour de ces effets qu'ils produisent, d'autres effets créent par d'autres acteurs².

Dans qu'est-ce que la sociologie ? N.Elias, montre l'intérêt qu'il y a à passer d'une vision égocentrique de la société (ego, « moi ») d'une vision égocentrique de la société (ego, « moi », avec des cercles de plus en plus lointains autour), à

¹ ALAIN Degene, MICHEL Forse, **Les réseaux sociaux**, 2^{ème} éd, Armand colin, Paris, 2004, p 264.

² BUBOIS M, **Les fondateurs de la pensée sociologique**, édition Ellipses, p111.

LISTE BIBLIOGRAPHIQUE :

1. ALAIN Degene, MICHEL Forse, **Les réseaux sociaux**, 2^{ème} éd, Armand colin, Paris, 1994,
2. ANDREOLA Baduno, **Dinamica de groupe**, éd Vozes petrolis,
3. BARRAUD Jacqueline, KITTEL François, MOULE Martine, **La fonction ressources humaines**; métiers compétences et formation, 2^{ème} édition, éd dunod, paris, 2000
4. BERNARD Martory, DANIEL Crozet, **Gestion des ressources humaines**, 7^{ème} éd, dunod, paris, 2008,
5. Boudon R et autre, **Dictionnaire de sociologie**, 1^{ère} édition Larousse, Paris, 1989,
6. BOUDON RAYMOND, **dictionnaire de sociologie**, éd la rousse, 1993,
7. BOUDON Raymond, **Les méthodes en sociologie**, 11^{ème} édition, paris, 1998
8. BUBOIS M, **Les fondateurs de la pensée sociologique**, édition Ellipses,
9. COMPOY Eric, Maclouf Etienne, MAZOULI Karim, **Gestion des ressources humaines**, éd. collection synthex, paris, 2002,
10. DIMITRI Weiss, **Gestion des ressources humaines**, éd, d'organisation, 1999,
11. DOLAN et d'autre, **Psychologie du travail et comportement organisationnel**, 2^{ème} éd, Gaétan Morin éditeur, paris, 2002,
12. Encarta, dictionnaire, 2009.
13. GILLES Ferreol et autres, **Dictionnaire de sociologie**, 3^{ème} édition, éd Armand colin, Paris,
14. HELENE De Falco, **Maitriser ses recrutement**, 2^{ème} édition, Dunod, 2002
15. JEAN Marie Peretti et autres, **tous DRH**, 15^{ème} édition d'organisation, paris, 2002, p 21.
16. JEAN Marie Peretti, **Gestion des ressources humaines**, 15^{ème} édition 2008,
17. LAZEGA Emmanuel, **Réseaux sociaux et structure relationnelles**, Paris,

18. LE DUFF ROBERT, encyclopédie de la gestion et de management, ED DALLOZ, Paris, 1999,
19. LOIC Cadin, FRANCOIS Guerrin, FREDERIC Pigeyre, Gestion des ressources humaines, 1^{ère} édition, dunod, paris 1997,
20. MADELEINE Grawitz, Méthode des sciences sociales, 8^{ème} édition, paris 1986,
21. MARCON CHRISTIAN, MOINET NICOLAS, développer et activer vos réseaux relationnels, ED DUNOD, Paris, 2007,
22. Morin J M, Précis de sociologie, édition Nathan, Paris, 1996
23. PIERRE Merckle, Sociologie des réseaux sociaux, éd la découverte et Syros, Paris, 2004,
24. PONTHEUX S, Le capital social, collection repères, éd la découverte, Paris, 2006,
25. VINCENT, LEMIEUX a qui servent les réseaux sociaux? Éd D'IQRC, 2000
26. VINCENT Lemieux, MATHIEUX Quimet, l'analyse structurale des réseaux sociaux, Paris, mai, 2003,
27. QUIVY Raymond, CAMPENHOUT Luc Van, Manuel de recherche en science sociale, 2^{ème} édition, éd DUNOD, paris, 1995,

Site internet :

<http://www.carin?info/revue-informations-sociales>, 2008,

SAINT-CHARLES JOHANNE, INTRODUCTION AUX RESEAUX SOCIAUX [http : //WWW.GOODGLE.FR/RESEAUX SOCIAUX](http://WWW.GOODGLE.FR/RESEAUX_SOCIAUX), HTML, 23/03/2015,13:22.

Annexe

I/ Les données personnelles :

1. l'âgeans.

2. sexe :

-Masculin

-Féminin

3. La situation familiale :

-Célibataire

-Marie(e)

-Divorcé

-Veuf(Ve)

4. Niveau d'instruction :

-moyen

-secondaire

-Universitaire

-Autre

5. Catégorie socioprofessionnelle :

Cadre

-Agent de maitrise

Agent d'exécution

II. Les procédures de recrutement :

6. Comment avez-vous eu l'information sur l'existence d'un poste vacant dans cette entreprise ?

A -intermédiaire (ami, membre de la famille....)

B- annonce (lecture offre d'emploi.....)

C-bureau de main d'œuvre Autres..........

7. comment étiez-vous recruté ?

Par des connaissances :

Par concours :

8. est-ce-que vous êtes aidé par quelqu'un ?

A-oui B -non

Comment ?.....
.....

9.êtes-vous satisfait des critères de recrutement établit par l'entreprise ?

A-oui B -non

Si non

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

10. Comment jugez-vous votre capacité professionnelle par rapport au poste occupé ?

A- suffisante

B -insuffisante

C-plus qualifiée

11. est-ce que le poste occupé est imposé par l'entreprise ou bien s'était votre choix ?

.....
.....

12. d'après vous la compétence réside dans :

A-savoir

B-savoir faire

C-savoir être

C -savoir agir

13. Lors de votre confirmation avez-vous signé un contrat ?

A- oui

B -non

Si oui le quelle :

A- CDD

B-CDI

C – PV d'installation

III. Les réseaux sociaux:

14. Est-ce que entretenez-vous des relations amicales avec le personnel de l'entreprise ?

A-oui

B -non

15. Quelle est la nature des relations qui existent entre vous et l'entourage dans lequel vous travaillez ?

.....
.....
16. Utilisez-vous vos relations interpersonnelles pour l'intérêt de votre entreprise ?

A-oui B-non

17. De nos jours est-ce que c'est facile d'accéder à un poste de travail sans intermédiaire ?

A-oui B-non

18. si quelqu'un de votre famille ou un proche vient chercher un emploi dans cette entreprise est-ce que vous allez l'aider ?

A-oui B-non

Si oui de quelle manière ?

_vous allez l'aider dans les tests

_vous allez le présenter auprès de la personne chargée du recrutement

Autres.....
.....

19. avez-vous un(e) ami(e) ou proche qui travaille dans cette entreprise ?

A-oui B-non

20. est-il important de connaître les supérieurs hiérarchiques ?

A-oui B-non

Si oui pourquoi ?

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

21. De nos jours qui domine beaucoup plus dans nos entreprises, les voies formelles de recrutement (annonces), ou bien les voies informelles ?

.....
.....

22. pourquoi les entreprises utilisent leurs réseaux sociaux dans la recherche de candidatures ?

A. pour éviter les couts des voies formelles

B. c'est une question de dont et de contre dont c.-à-d. service par service ?

C. parce qu'ils veulent aider juste leurs proches ?

23. je vous remercie du temps que vous avez pu m'accorder.

Souhaitez-vous ajouter quelque chose pouvant m'aider dans la rédaction de mon mémoire de recherche ?

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