



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira- Bejaia

Faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion

Département de sciences de gestion

Mémoire de fin cycle

En vue de l'obtention du diplôme de master en sciences de gestion

Option : management

Thème

**E-Recrutement comme procédé de GRH au
sein d'une entreprise**

Cas de SONATRACH / RTC BEJAIA

Réalisé par :

- Remila Soraya
- Saci Khaled

Encadré par :

Benkhider Naima

Promotion : Juin 2023

Remerciement

Au terme de ce travail, nous tenons à exprimer nos remerciements les plus sincères, tout d'abord au dieu pour la patience et la santé qu'il nous a offerte tout au long de nous étude.

Nous voudrions tout d'abord adresser toute notre reconnaissance à notre encadreur, M^{me} BENKHIDER NAIMA. Merci à vous d'accepter de diriger ce travail, votre patience et gentillesse, et surtout vos judicieux conseils, qui ont contribué à alimenter nos réflexions.

L'ensemble des enseignants et chercheurs de la faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion de l'université ABDERAHMANE MIRA de Bejaia et surtout nos enseignants durant notre cursus universitaire, pour leurs confiances, leurs encouragements, et leurs aides. Merci pour votre enseignement, nos échanges riches et passionnants. Soyez assurer de nos sincères reconnaissances.

À l'ensemble du personnel de la RTC SONATRACH, en particulier M^{me} SIDI et pour leurs disponibilités et suivi tout au long de notre stage. Merci pour votre coopération et votre accueil. Veuillez trouver ici l'expression de nos profonds respects et de nos sincères grâtes.

Nous adressons aussi nos remerciements les plus sincères à nos parents qui nous a toujours aidés à la réalisation de ce modeste travail.

À tous les membres de jury. Vous nous faites l'honneur d'évaluer ce travail. Soyez assurer de nos sincères reconnaissances et de nos profonds respects.

Dédicace

Pour chaque événement dans ma vie, je ne manquerai pas d'avoir une pensée à toutes les personnes qui m'ont donnée le courage et l'enthousiasme.

Je dédie ce modeste travail à :

A Mes chers parents, ma mère qui m'a encouragée durant toutes mes études, et mon père aussi que le bon dieu les protège.

A mes grands-mères et parents.

A mes frère : Hakim et sa femme Melila et leur petit-fils Elyane, Abdeslam, Abdrezak, Daniel.

A mes sœur : Lynda et son marie Sofiane, Yasmine, Drifa, Hafida.

A tous mes cousins, mes cousines et à toutes la famille Saci et Ghanem.

A mon binôme Remila Soraya et à toute sa famille.

Ames chers amis Karim, Zaki, Bouzid, Khellaf, Sidou, Bilal, youcef, Abdelouahab, Mounir, Hachemi, Chichou.

A tous mes ami(e)s.

A toute la promotion Management.

KHALED

Dédicace

Avant tous, je remercie Dieu le tout puissant de m'avoir donné le courage et la Patience pour réaliser ce travail malgré toutes les difficultés rencontrées.

Je dédie ce modeste et humble travail :

A ma très chère mère et mon cher père, à mes chères frères et sœurs, à mes tantes, oncles et leurs conjoints ainsi que leurs enfants, à tous les membres de ma grande famille.

A tous mes profs qui m'ont appris durant toutes mes années d'études.

A tous les enseignants qui m'ont aidés de proche ou de loin.

A tous mes amis(es) que je ne vais pas nommer car ils sont nombreux & je ne sais pas qui choisi.

A mon binôme Khaled Saci et toute sa famille.

A tous mes collègues sans exception de spécialité Management.

Je vous remercie tous.

SORAYA

Liste des abréviations

- ASL : Département administration et social
- ATR : Département approvisionnement et transport
- CDD : Contrat à durée Déterminée
- CDI : Contrat à durée Indéterminée
- CV : Curriculum Vita
- DCP : Déclaration de Cessation des paiements
- DRGB : Direction Régionale de Bejaia
- DRH : Direction des Ressources Humaines
- ELF : Essences et Lubrifiants de France
- ERAP : Entreprise de recherche et d'activités pétrolières
- E-recrutement : Recrutement électronique (Recrutement en ligne)
- ESSEC : Ecole Supérieur des Sciences Economique et Commerciale
- FINA : Compagnie financière belge des pétroles
- GEM : Gazoduc Enrico Mattei (Tebessa vers l'Italie)
- GG1 : Gazoduc Hassi R'mel – Bordj menail (Boumerdes)
- GG1 BM : Terminal de Bordj Menaïel
- GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emploi et des Compétences
- GPDF : Gazoduc Pedro Duran Farel (el arichavers Espagne)
- GPR : Gestion Prévisionnelle
- GRH : Gestion des Ressources Humaines
- HCM : HOPE COVE MANAGEMENT
- HSE : Département Hygiène et Sécurité
- MED GAZ : Société d'étude et de Promotion du Gazoduc Algérie-Europe, via Espagne S.A
- MOG : Département moyens généraux

- MTN : Département maintenance
- NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
- OB1 : Oléoduc Haoud el hamra- terminal arrivée (Béjaia)
- OG1 : Oléoduc Béni mansour- TRA (Alger)
- OTMVRS : Organisme Technique de Mise en Valeur des Richesses du Sous-sol

Saharien

- PTO : Département protection des ouvrages
- RH : Ressource Humaine
- RHC : Département ressources humaines et communication
- RPA : Robotic Process Automation
- RTC : Région de transport centre (Béjaia)
- RTE : Région de transport EST (Skikda)
- RTH : Région de transport Haoud El Hamra (Hassi Messaoud)
- RTI : Région de transport Ain amenas
- RTO : Région de transport Ouest (Arzew)
- SBM : Station de pompage a Béni Mansour
- SC3 : Terminal de compression Moudjebara (djelfa)
- SNCF : Société Nationale des chemins de fer Français
- SONATRACH : Société Nationale de Transport et de Commercialisation des

Hydrocarbures

- SP1 BIS : Station de pompage N°1 à Djamaa (EL Oued)
- SP2 : Station de pompage N°2 à Biskra
- SP3 : Station de pompage N° 3 à M'Sila
- TA : Terminal arrivé de Béjaia
- TEP : Tonne d'Equivalent Pétrole
- TIC : Technologies de l'Information et de la communication

- TNF : Département travaux neufs
- TRA : Terminal Sidi-Aarcine (Alger)
- TRC : Transport par Canalisation
- TSGP : Trans-Saharan Gas-Pipeline

Liste des tableaux

Tableau 1 : les acteurs de la GRH.....	8
Tableau 2 : Les avantages de La gestion des carrières.....	12

Liste des figures

Figure 1 : les relations existant entre les différentes activités développées au titre de la GRH et leur et les objectifs que lui assigne l'entreprise.	9
Figure 2 : Les étapes du recrutement.....	22
Figure 3 : Processus de E-recrutement.	39
Figure 6 : vue Générale de la carte du pétrole et du gaz en Algérie.....	52
Figure 7 : Schéma représente différentes activités de la Sonatrach	54
Figure 8 : vue générale sur les différentes stations de pompage et terminaux pour pétrole.	56
Figure 9 : Schéma représente les structures de la RTC.....	58
Figure 10 : schéma représente la structure la structure du département ressources humaine et communication.	59
Figure 11 : processus expliquant la mise en œuvre du plan de recrutement au sein de la RTC-Sonatrach.....	61
Figure 12 : La procédure de la recherche d'offres d'emploi cas sonatrach. Erreur ! Signet non défini.	
Figure 13 : Site IAP	65
Figure 14 : Profile Linkdin de .Sonatrach	66

Sommaire

Remerciement	I
Dédicace	II
Liste des abréviations	IV
Liste des tableaux	VII
Liste des figures	VIII
Sommaire	IX
Introduction générale.....	1
CHAPITRE 01 : La gestion des ressources humaines et le recrutement (Fondements et pratiques clés)	4
Introduction	4
SECTION 1 : Généralité sur la GRH	4
SECTION 2 : La pratique du recrutement.....	14
Conclusion.....	26
CHAPITRE 2 : L'application de E-recrutement dans la GRH.....	28
Introduction	28
SECTION 1 : La digitalisation du recrutement.....	29
SECTION 2 : la révolution du recrutement vers le E-recrutement	34
Conclusion.....	48
CHAPITRE 3 : La pratique du E-recrutement au sein de la RTC Sonatrach.....	51
Introduction	51
SECTION 1 : présentation de l'entreprise Sonatrach.....	51
SECTION 2 : Le e recrutement au sein de la RTC – SONATRACH.....	61
SECTION 3 : Présentation de la méthodologie de recherche	67
Conclusion générale	77

Bibliographie.....

Annexes.....

Table des matières.....

Introduction Générale

Introduction générale

La gestion des ressources humaines est une fonction essentielle dans les entreprises, car elle constitue la ressource la plus importante pour leur succès. Elle joue un rôle stratégique en permettant l'évolution et l'expansion de l'entreprise. Son objectif est de veiller à ce que l'organisation dispose du personnel nécessaire et que celui-ci contribue à améliorer sa performance. Un bon système de recrutement est donc essentiel pour que l'organisation puisse atteindre ses objectifs.

« Le système de gestion de carrière consiste en un ensemble d'activités visant à planifier, à organiser, à mettre en œuvre et à contrôler les mouvements de main d'œuvre, depuis l'entrée des personnes dans l'organisation jusqu'à leur départ, ce qui inclut la mobilité interne et divers programmes de soutiens. Cette approche de la gestion des carrières, la planification de la relève, la dotation interne le recrutement et la gestion des départs, en outre, elle établit des interfaces avec les systèmes de planification et ressources humaines, de formation et l'aide aux employés » (SYLVIE & autres, 2006, p. 288)

L'évolution technologique récente a profondément transformé le processus de recrutement et de recherche de compétences. Des outils tels que les médias de recrutement, l'internet et les nouvelles technologies de communication et d'information ont émergé, modifiant le paysage de l'emploi, en intégrant les technologies de communication et d'information (TIC). Cela a donné lieu à de nouveaux concepts comme le e-recrutement (recrutement électronique), confédérer comme un outil prégnant dans la gestion des recrutements contemporains qui commence à émerger dans les entreprises algériennes

Dans ce mémoire de fin d'étude, nous nous intéressons particulièrement au e-recrutement en tant que procédé de GRH au sein d'une entreprise. Nous explorerons les avantages et les défis associés à l'utilisation du e-recrutement, ainsi que son impact sur les différents aspects de la gestion des ressources humaines tels que l'attraction des talents, la sélection et l'évaluation des candidats, ainsi que l'efficacité globale du processus de recrutement.

Afin de répondre aux questions posées au cours de notre travail, notre problématique s'articule autour de la question principale suivante :

Quelle est la perception du personnel de SONATRACH vis-à-vis le processus de E-Recrutement ?

A cet effet, nous tenterons, de répondre aux questions suivantes en rapport avec notre Problématique :

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

- 1) Qu'est-ce que le e-recrutement ?
- 2) Quels sont les avantages et les défis du e-recrutement par rapport aux méthodes traditionnelles de recrutement ?
- 3) Quelles sont les tendances générales de l'utilisation et de la pratique du recrutement en ligne ?

Pour mieux répondre à ces questionnements, nous avons formulé l'hypothèse suivant, lequel nécessiteront d'être vérifié tout au long de notre étude :

H1 :le personnel considère que le E- Recrutement comme étant plus efficace par rapport au recrutement classique.

Pour confirmer ou infirmer cette hypothèse, nous avons opté pour la démarche méthodologique suivante :

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle, nous avons effectué notre stage au sein de société nationale de transport et commercialisation des hydrocarbures (SONATRACH), Notre objectif à travers ce stage est de pouvoir compléter le précédent travail théorique par une étude pratique, pour cela nous avons choisi l'entreprise SONATRACH pour effectuer une étude de cas sur «Le E recrutement comme procédé de GRH au sein d'une entreprise, cas de la RTC Sonatrach Bejaia ».

On a adopté pour un plan de travail qui comporte deux parties. Dont la première qui est la partie théorique, celle-ci comporte deux chapitres. Le premier chapitre touche les généralités sur la GRH, le deuxième chapitre sera consacré à en traiter L'application de E-recrutement dans la GRH.

Au cours de la deuxième partie pratique qui comporte un chapitre, nous allons essayer de présenter l'organisme d'accueil «RTC SONATRACH », ainsi d'en parler brièvement sur la méthode consacrée à cette étude, une enquête sous forme de questionnaire adressé aux salariés recrutés dans cette entreprise Algérienne (SONATRACH). Ensuite, la présentation des résultats de notre enquête.

Au final une conclusion général de notre travail.

CHAPITRE I

CHAPITRE 01 : La gestion des ressources humaines et le recrutement (Fondements et pratiques clés)

Introduction

La gestion des ressources humaines (GRH) est un domaine essentiel de la gestion d'entreprise, qui joue un rôle clé dans la performance de l'organisation. Elle consiste à gérer et à administrer efficacement les employés de l'entreprise en incluant une variété de processus et de pratiques tels que le recrutement, la formation, la gestion, l'évaluation et la récompense.

La GRH est donc cruciale pour le succès d'une entreprise, car elle permet de bien gérer l'ensemble de ses ressources humaines, en développant et en maintenant une main-d'œuvre compétente, motivée et engagée.

Le premier chapitre de ce travail a pour but de présenter la GRH en incluant les acteurs, les enjeux, les pratiques associées à la GRH. Il abordera également le recrutement, ses objectifs et expliquera le processus de recrutement, y compris les différents outils comme deuxième section.

SECTION 1 : Généralités sur la GRH

La gestion des ressources humaines joue un rôle primordial au sein des organisations. Elle se concentre sur la gestion stratégique et efficace des personnes qui constituent une entreprise. Dans cette partie, nous examinerons les divers aspects de la GRH, en mettant en avant son importance capitale dans le recrutement, le développement et la fidélisation des talents, ainsi que dans l'établissement d'un environnement de travail productif.

1. Définition de la GRH

Pour bien comprendre le sens de la GRH au sein de l'entreprise, plusieurs auteurs ont essayé de définir ce concept.

Selon **P. Roussel** cité par **M. Moreno** : « *La GRH est l'ensemble des activités qui visent à développer l'efficacité collective des personnes qui travaillent pour l'entreprise. L'efficacité étant de mesure dans laquelle les objectifs sont atteints, la GRH aura pour mission de conduire le développement des RH, en vue de la réalisation des objectifs de l'entreprise. La GRH définit les stratégies et les moyens en RH, les modes de fonctionnement organisationnels et la*

logistique de soutien afin de développer les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise ». (Moreno, 2008)

A. Pennafort J. L. Guignard J. Pherbinier définissent : « *La GRH organise le travail, définit des processus de gestion individuels et collectifs, élabore des stratégies, soutient le développement des individus et collectifs, élabore des stratégies, soutient le développement des individus et du management, veille à un reporting quotidien de la performance, en prenant en compte de multiples contraintes temporelles (temps de la personne, de l'organisation, de l'économie...).* Ces missions doivent contribuer au développement de conditions de travail favorables au bien-être des individus au sein des organisations ». (J.L.Guignard, J.P.Herbinier, & Pennaforte, 2018, p. 4)

D'après **Cadin, Guérin, Pigeyre, Pralong** : « *La gestion des ressources humaines est l'ensemble des activités qui permettent à une organisation de disposer des ressources humaines correspondant à ses besoins en quantité et qualité, Les activités en question sont le recrutement, la rémunération, l'appréciation, la mobilité et la gestion des carrières, la formation, la négociation collective* ». (Cadin, Guérin, Pigeyre, & Pralong, 2012, p. 5)

La gestion des ressources humaines (GRH) englobe toutes les actions (activités) d'entreprise dans le but d'améliorer la performance globale des individus employés par une entreprise. La GRH joue un rôle important dans la gestion globale d'une entreprise en cherchant à optimiser les compétences des employés et à établir un cadre de travail favorable à la réussite tant sur le plan individuel que collectif.

2. Les acteurs de la GRH

Le rôle des acteurs de la GRH est essentiel pour assurer le bon fonctionnement et la performance d'une organisation. Leurs responsabilités dépendent de leurs postes et de leurs affectations au sein de l'organisation. Il existe plusieurs acteurs de la fonction GRH dans une entreprise :

2.1 Les acteurs internes de la GRH

Les acteurs internes de la GRH sont les départements de l'organisation impliqués dans la gestion des ressources humaines. Les principaux acteurs internes sont :

- **Les directions générales**

Les politiques et pratiques de la GRH varient considérablement selon le type et la structure de direction d'entreprise. La taille de l'entreprise influence la nature de cette direction. Par

exemple, dans les petites entreprises familiales, les dirigeants ont souvent un contrôle total sur la prise de décision, ce qui peut entraîner des pratiques de gestion des ressources humaines désorganisées et parfois innovantes.

Dans les entreprises de taille moyenne, les politiques de GRH sont fondées sur la loyauté et l'ancienneté, et peuvent prêter attention aux qualifications. D'autre part, les grandes entreprises publiques avec des niveaux élevés de roulement de la haute direction et de fortes pressions sur les marchés financiers ont du mal à développer une stratégie à long terme.

En résumé, cette courte liste montre qu'il existe des modèles très différents selon le type de gestion en général. La répartition des pouvoirs a un impact important sur le type de politique de gestion du personnel adoptée.

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

Les cadres occupent une position privilégiée dans le monde du travail, car ils sont responsables des grandes orientations de l'entreprise. Toutefois, leur rôle est de plus en plus complexe et diversifié, car ils se composent de groupes très différents selon leur niveau d'études, leur sexe, leur âge ou leurs projets. En conséquence, les politiques en matière de gestion des cadres sont de plus en plus individualisées pour répondre à ces disparités. Certains cadres cherchent à jouer un rôle important auprès des employés qu'ils supervisent, tandis que d'autres considèrent leur poste comme une simple obligation en attendant une promotion.

- **Les représentants du personnel**

La représentation des travailleurs varie considérablement en termes d'efficacité et de présence. Selon la participation des représentants, cette influence peut déterminer le choix des moyens utilisés. Parfois, ils ont négligé la gestion de la capacité. Cependant, leur participation tend à augmenter car certains syndicats proposent une analyse professionnelle des entretiens pour aider les travailleurs à se préparer à cet exercice.

- **Le personnel**

Le personnel est influencé par les changements et les tensions de la société en général, ce qui rend de plus en plus complexe la prédiction de ses comportements dans une société où l'individualisme prédomine.

- **L'actionnaire**

Les entreprises faisant appel au marché financier sont affectées par le retour de l'actionnaire, Pour répondre à cette exigence, l'entreprise se recentre sur ses activités les plus rentables,

augmente la flexibilité de l'emploi et développe la rémunération variable. Cette tendance a un impact sur les autres acteurs, notamment la direction, l'encadrement, et la fonction RH qui doivent se conformer aux exigences de l'actionnaire.

2.2 Les acteurs externes

Les acteurs externes de la GRH sont des entités et des personnes qui interagissent avec l'organisation et contribuent à la gestion des ressources humaines de manière externe. Parmi ces acteurs, on peut citer :

• Les pouvoirs publics

Leur rôle est essentiel en tant qu'arbitre suprême qui intervient dans les moments difficiles et assure l'ordre public et social. Bien que la nature des interventions varie (qu'il s'agisse de mandats réglementaires ou d'incitations), le concept reste le même.

• Les organisations de salariés

Les organisations de salariés sont des organes dont la tâche première est de défendre et de promouvoir des intérêts communs. Ils relient les travailleurs, les employeurs et les entreprises. (Yves-Frédéric, 2010)

• Les organisations patronales

Les organisations patronales ont pour mandat de représenter et de défendre les intérêts collectifs des employeurs sur le marché du travail. Cependant, l'intérêt collectif n'est pas clairement défini et peut être interprété différemment. Les grandes entreprises ont la possibilité de choisir consciemment les intérêts du marché du travail qu'elles souhaitent représenter individuellement et les organisations patronales qu'elles souhaitent soutenir. (Behrens & Traxler, 2004)

• De nouveaux acteurs externes

-Les consultants : sont de nouveaux acteurs externes intervenant sur le marché évolutif des outils et méthodologies caractéristiques des meilleures pratiques.

-les entreprises de travail temporaire : sont également de nouveaux acteurs pour recruter, former partiellement et intervenir sur le marché du recrutement. Vous pouvez également sous-traiter ou déléguer la gestion du personnel.

-Les clients : sont les acteurs clés, en particulier dans les entreprises de services. La demande accrue des clients entraîne des décisions managériales qui affectent directement le statut, les

compétences et les heures de travail des employés. Cela s'applique aux salariés en contact direct avec les clients (hôtellerie, gastronomie, commerce et vente, santé, etc.), ainsi qu'aux salariés cadres, intérimaires, etc.

-Les collectivités territoriales : interviennent non seulement en tant qu'organisations qui gèrent les affaires du personnel, mais influencent également la prise de décision des entreprises. La gestion des compétences repose souvent sur des financements locaux. (Yves-Frédéric, 2010)

En résumé, les acteurs de la GRH jouent un rôle clé dans la gestion efficace des ressources humaines dans une entreprise, leurs missions est essentiel pour assurer la productivité, la croissance et le succès de l'entreprise.

Tableau 1 : les acteurs de la GRH

LES ACTEURS INTERNES.	LES ACTEURS EXTERNES.
-La direction générale. -L'encadrement. -Les responsables du personnel. -le personnel. -L'actionnaire.	-Les pouvoirs publics. -Les organisations de salaires. -Les organisations patronales. -De nouveaux acteurs externes.

SOURCE : Réaliser à partir de la revue de littérature.

3. Les enjeux de la GRH

Historiquement, le principal objectif de la GRH consistait à gérer les aspects sociaux, tant pour l'entreprise que pour ses employés. Cependant, la mondialisation et le contexte socioéconomique national ont entraîné des changements significatifs dans ses objectifs. Sa mission s'est étendue pour répondre à de nouveaux défis, qui se manifestent de la manière suivante : (L.BOYER & N.EQUILBEY, 2003, p. 24.27)

- La nécessité d'améliorer en permanence la compétitivité de l'entreprise : la GRH doit prendre en compte à la fois les considérations économiques et sociales. Elle est devenue un élément essentiel de la stratégie de l'entreprise, impliquant l'ensemble du management.
- Le processus d'accompagnement du changement se caractérise par de nouvelles exigences, telles que :

- La redécouverte du client et la satisfaction de ses demandes.
- La recherche de résultats qui nécessite une nouvelle culture du travail (y compris le contrôle collectif des coûts).
- La maîtrise des processus et des interactions au sein de l'organisation.

Ainsi, le champ d'action de la GRH s'élargit pour inclure

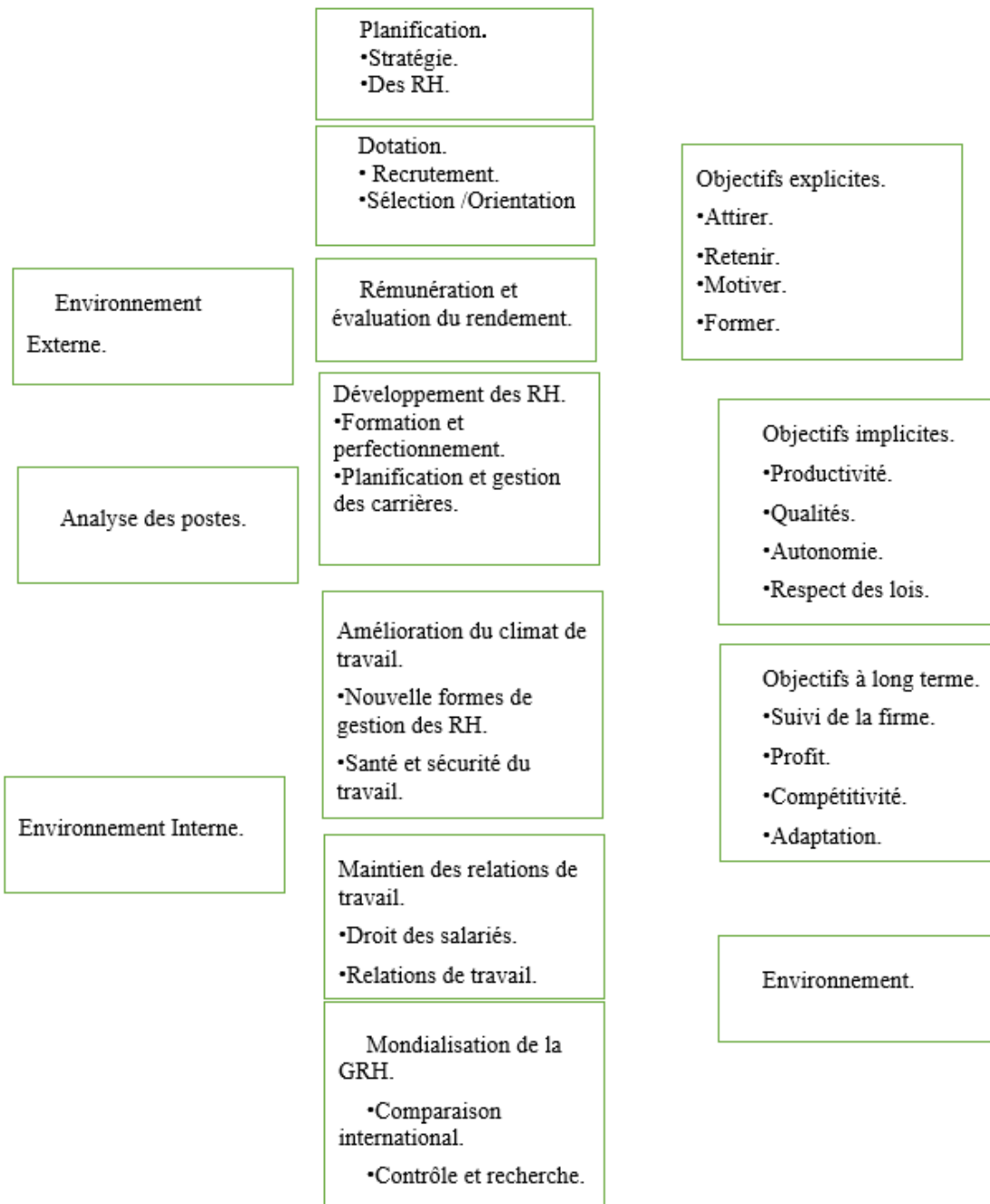
- La culture d'entreprise et les valeurs sur lesquelles elle repose.
- La gestion des compétences individuelles et collectives au sein des équipes.
- L'organisation, la répartition des rôles et la maîtrise des processus.
- Le développement des capacités de mobilisation et d'engagement des responsables (leadership).
- L'optimisation des systèmes de rémunération.
- L'ensemble du système de management.

Par ailleurs, les tendances actuelles ainsi que l'évolution des technologies ont entraîné d'importants changements dans le domaine des ressources humaines, notamment :

- Le développement des systèmes d'information, tels que les entreprises en réseau, les logiciels spécialisés et les bases de données accessibles à tous, ainsi que l'utilisation de langages communs.
- Un effort constant de décentralisation, où les responsabilités de gestion des ressources humaines sont transférées vers l'encadrement (les managers), tandis que le personnel des RH met à leur disposition son expertise, son aide et son soutien.
- La généralisation des approches organisationnelles basées sur des méthodes telles que l'analyse des processus.

Le tableau ci-dessous illustre les liens entre les différentes activités de gestion des ressources humaines (GRH) et les objectifs assignés par l'entreprise.

Figure 1 : les relations existant entre les différentes activités développées au titre de la GRH et les objectifs que lui assigne l'entreprise.



SOURCE : L.BOYER, N.EQUILBEY, G.R.H. nouvelles pratiques, édition EMS,2003 , p26.

D'un point de vue pratique, il est clair que la gestion des ressources humaines (GRH) joue un rôle essentiel au sein d'une entreprise. En effet, elle contribue à maintenir et à motiver les employés dans leurs postes. La réalisation des objectifs opérationnels de la GRH peut grandement favoriser l'efficacité organisationnelle de la société.

À l'inverse, des initiatives de GRH mal conçues et mal exécutées peuvent générer une forte insatisfaction parmi les employés, ayant un impact défavorable sur leur efficacité et leurs performances au travail. (L.BOYER & N.EQUILBEY, 2003)

4. Les pratiques de la GRH

4.1 La rémunération

La gestion stratégique des ressources humaines accorde une importance croissante à la gestion des rémunérations. Les objectifs stratégiques tels que l'attraction des employés, l'équité interne et les contraintes financières de l'entreprise doivent être pris en compte lors de l'élaboration de la politique et des pratiques de rémunération. (Jean-Marie Peretti, 2013)

La rémunération représente la principale voire unique source de revenu pour les employés, tout en constituant l'une des principales charges financières pour les entreprises. Par conséquent, les objectifs d'une rémunération adéquate visent à répondre aux besoins tant de l'entreprise que de ses salariés.

La rémunération constitue une part essentielle des dépenses engagées par les entreprises, tout comme les matières premières ou les machines. Les charges sociales pèsent fortement sur les salaires, mais les employeurs peuvent bénéficier d'allègements de charges patronales pour les bas et moyens salaires. Il existe également des formes de rémunération moins taxées, telles que la participation financière, l'intéressement ou l'épargne salariale.

Afin de maintenir leur équilibre financier, les entreprises doivent gérer efficacement la rémunération. Elles doivent notamment trouver le juste équilibre entre le coût de la rémunération d'un salarié et la valeur créée par son travail. Cette recherche d'équilibre requiert un système de comptabilité analytique et de contrôle de gestion performant. (D. DUCHAMP; L. GUERY, 2014, p. 66)

4.2 La formation et le développement des compétences

Il est essentiel pour toute entreprise de posséder un ensemble de compétences qu'elle doit transmettre à ses employés et faire évoluer en fonction des avancées technologiques et des besoins actuels. La formation représente un investissement, car elle engendre des coûts. (Soutenain & P.Farcet, 2006, p. 292)

La formation des salariés répond à la fois aux attentes des salariés et des entreprises et contribue à améliorer la performance des entreprises:

- la formation permet d'améliorer la qualité du travail : elle contribue à développer les connaissances et les aptitudes des salariés.
- la formation favorise une meilleure coordination des tâches.
- la formation facilite l'intégration du progrès technique (équipements, modification des modes d'organisation...).
- la formation contribue à une meilleure adaptabilité des salariés. (GUILLOT-SOULEZ, 2019/2020, p. 50)

4.3 La gestion des carrières

La gestion des carrières implique de planifier à long terme les trajectoires professionnelles et la séquence des postes occupés par les employés. Elle nécessite de prendre en compte le passé, le présent et le futur afin d'aligner les besoins organisationnels de l'entreprise avec les attentes et les potentiels individuels des salariés. Cette gestion des carrières vise à déterminer, de manière plus ou moins formalisée, l'enchaînement des affectations des individus au sein de la structure de l'entreprise. Elle constitue un élément essentiel de la politique de prévision des effectifs et requiert une coordination, un contrôle et une participation des responsables pour être plus efficace. (GUILLOT-SOULEZ, 2019/2020, p. 50)

La gestion de carrière consiste à planifier les mouvements des ressources humaines afin de fidéliser les employés les plus compétents et de répondre aux besoins futurs de l'entreprise. La conciliation des besoins individuels et des besoins de l'entreprise en matière de travail est un processus qui cherche à atteindre plusieurs objectifs.

Tableau 2 : Les avantages de La gestion des carrières.

Pour les employés	Pour l'entreprise
--------------------------	--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> - Opportunités de perfectionnement professionnel, développement des compétences et employabilité. - Opportunités de développement dans l'entreprise (planification de carrière, objectifs de carrière). - Plus grande satisfaction, notamment en termes de respect et d'accomplissement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Développement des compétences des collaborateurs. - Gestion des promotions. - Meilleure satisfaction des besoins RH grâce à une meilleure utilisation des ressources disponibles de l'entreprise. - Augmenter la motivation et la productivité des employés. - Réduire le roulement du personnel et mieux équilibrer l'offre et la demande de main d'œuvre au sein de l'entreprise.
--	---

SOURCE : CHLOE GUILLOT-SOULEZ : « LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES », 12^eÉDITION 2019-2020, Gualino Lextenso, p50.

4.4 La mobilisation

La productivité varie considérablement d'une entreprise à l'autre, même lorsque la même technologie est utilisée. Cette variation est due aux différences observées dans l'organisation de la production, l'implication des employés et le développement et la mise en pratique de leurs compétences. L'implication des employés dépend de l'engagement de la direction et de sa capacité à motiver ses collaborateurs. Cela nécessite un environnement social favorable et un dialogue social réel. Cela suppose également la création de nouveaux liens sociaux entre les employés et l'entreprise, ainsi que le développement d'une confiance organisationnelle. Au lieu d'être considéré comme une contrainte, l'individu est désormais perçu comme une source de ressources. La performance de l'organisation découle du développement et de la mobilisation des ressources individuelles. (Jean-Marie, 2015)

4.5 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La GPEC est une démarche stratégique qui joue un rôle essentiel dans le développement de l'entreprise. En tant qu'approche menée par des professionnels des ressources humaines, elle vise à concevoir, mettre en œuvre et améliorer des politiques et des pratiques visant à anticiper et réduire les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tant en termes de quantité (effectif) que de qualité (compétences). Cette approche comporte à la fois une dimension collective et individuelle. Elle se caractérise principalement par :

- La GPEC est une approche globale et préventive de la gestion des ressources humaines.
- La GPEC est intégrée à la stratégie globale de l'entreprise.
- La GPEC favorise la participation dans la gestion des ressources humaines. (Abdelhalim & Nadi, 2013/2014)

SECTION 2 : La pratique du recrutement.

Le recrutement est l'une des principales pratiques, le point de départ de la gestion des ressources humaines, un outil important d'une politique dynamique des ressources humaines, un facteur de motivation pour tous les fonctionnaires et, plus généralement, une approche managériale. Pour vous permettre de mieux comprendre ces composantes et ce qu'elles signifient, nous vous proposons quelques informations générales sur le recrutement.

1. Définition et Objectifs du recrutement

Selon Peretti J-M, le recrutement est « *Une opération ayant pour but de pourvoir un Poste, ... une action d'engager du personnel* ». (J-M, 2008)

D'après **Cadin L., Guérin F. et Pigeyre F.**, « *le recrutement est un indicateur pour juger l'état de santé d'une entreprise en ce Qui concerne la stratégie, la politique D'emploi et surtout la GRH. En effet, les Eventuels candidats au poste diffusé Peuvent avoir des renseignements sur les Postes que propose l'entreprise : le salaire Ou encore l'évolution de carrière possible* ». (Sekiou L., 2011)

Le processus de recrutement consiste à rechercher, repérer, évaluer et choisir les candidats les mieux qualifiés pour combler les postes vacants au sein d'une organisation. Il s'agit d'une fonction vitale des ressources humaines qui vise à attirer, évaluer et retenir les talents appropriés afin de répondre aux besoins et aux objectifs de l'entreprise.

Selon **SEKIOU Lakhdar**, le recrutement à **cinq OBJECTIFS** principaux est comme suit :

- Développer des outils et des techniques permettant aux organisations de trouver des candidats qualifiés n'importe où, car leurs compétences sont le fondement de la prière, dont une partie tourne autour de toutes les activités de GRH.
- Sélection des candidats susceptibles de pourvoir les postes vacants au coût le plus bas possible.
- Développez votre banque de candidats et mettez en place des mécanismes pour mettre à jour le nombre et les qualifications des candidats possibles à partir des moyens et des diverses sources que vous utilisez.
- Contribution préventive à l'établissement de programmes spécifiques pour les différents départements de l'organisation.
- Placer les bonnes personnes au bon endroit et au bon moment. (SEKIOU, 2004)

2. Processus de recrutement

Afin d'acquérir de nouveaux talents, les entreprises doivent passer par un processus de recrutement essentiel. Ce processus organisationnel est essentiel pour trouver les meilleurs candidats pour un poste donné. L'offre d'emploi, l'évaluation des candidats, la sélection des candidats et les entretiens sont des étapes typiques du processus de recrutement et varient en fonction de la taille et du type de poste. Chaque poste bénéficie de l'embauche du meilleur candidat possible, car il renforce l'équipe de l'entreprise et contribue à sa croissance à long terme. Pour trouver ces candidats, il faut évaluer leurs compétences et leur expérience, d'où l'importance d'un processus de recrutement efficace.

Le processus de recrutement : le recrutement suit une procédure standard de quatre étapes décomposées en quatre phases :

2.1 Définition du besoin

2.1.1. La demande de recrutement

Elle émane généralement d'un patron hiérarchique directement concerné, L'origine de la demande peut être un remplacement du fait d'un départ, d'un transfert ou le remplacement en raison de besoins supplémentaires.

Les demandes sont soumises à un examen hiérarchique. Le pouvoir recruter peut être plus ou moins décentralisé. Pour les nouvelles nominations (personnel globalement inchangé) ou les postes supplémentaires, elle se situe à un autre niveau.

2.1.2. Décisions de recruter

Avant de décider d'augmenter ou de maintenir les effectifs, il est important de mener une analyse approfondie de toutes les solutions possibles pour améliorer la productivité, réorganiser le service ou externaliser. Cette analyse, appelée diagnostic d'opportunité de la demande, permet de s'assurer que toutes les options ont été considérées. (J M, 2012/2013)

2.1.3. Définition du post et du profil

Un recrutement réussi dépend de la disponibilité de descriptions de poste précises, à jour et réalistes. Cette définition permet :

- Déterminer les conditions d'admissibilité requises : Compétences transversales et compétences spécifiques.
- Déterminer des critères de personnalité en fonction des contraintes du poste et de l'environnement.
- Établir des échelles salariales pour les postes.
- Présenter le poste aux candidats à travers leurs finalités, leurs missions et leurs activités.

La fiche de poste comprend les tâches assignées, les compétences requises et le profil du candidat en termes de connaissances, d'aspirations et de capacités. Les opérations 1 à 3 constituent les opérations préalables au début de la recherche des candidatures internes et externes. (Peretti, 2012)

2.2 Recherche des candidats

2.2.1. Prospection interne

La « priorité aux ressources internes » est conforme à de nombreuses politiques d'emploi, et les postes vacants sont généralement proposés aux employés en premier. La prospection interne est basée sur :

- Existence d'un système d'information sur les emplois. Il s'agit généralement d'un intranet d'emploi auquel les employés peuvent accéder.
- L'exploitation directe des fichiers existants, des entretiens d'appréciation et des travaux des « Revues de personnel » et des « comités carrières».
- Il est important d'avoir des plans de succession et de carrière en place, afin que pour chaque poste vacant, les agents éligibles en vertu de leur plan de carrière soient considérés pour le remplir s'ils répondent aux critères requis.

La promotion interne présente des limites. Elle prend en compte souvent davantage les résultats passés que les aptitudes à remplir le nouveau poste. De bonnes performances peuvent accélérer la carrière jusqu'au niveau d'incompétence. Le souci de se débarrasser d'un collaborateur médiocre peut pousser le responsable hiérarchique à faciliter sa promotion.

Le terme « recrutement interne » est actuellement utilisé pour mettre en évidence le fait que les employés (déjà salariés) qui postulent à un nouveau poste au sein de l'entreprise doivent se conformer aux mêmes critères et processus que les candidats externes. (Peretti, 2012)

2.2.2. Recherche des candidats externes

La recherche de candidats externes peut avoir deux objectifs principaux : Premièrement, améliorer la diversité et la jeunesse des employés en introduisant de nouveaux talents. Deuxièmement, combler les postes vacants pour lesquels aucun candidat interne ne possède le profil recherché, qu'il s'agisse de postes d'entrée de gamme, de postes spécialisés nécessitant des compétences spécifiques, ou encore de postes en bas de l'échelle.

Les nouvelles fonctions émergentes dans l'entreprise peuvent également encourager les recrutements externes. De nombreux moyens de recherche de candidats sont disponibles, mais leur efficacité relative a été modifiée par l'avènement d'Internet.

➤ Les candidatures spontanées

Leur nombre est en augmentation, surtout dans les grandes entreprises, des initiatives prises par des individus qui désirent soumettre leur candidature pour un poste au sein d'une entreprise, même en l'absence d'une offre d'emploi précise. Plutôt que de répondre à une annonce existante, le candidat envoie pro activement une lettre de motivation et un curriculum vitae à l'entreprise, dans le but d'éveiller l'intérêt des employeurs potentiels. La quantité de candidatures spontanées reçues est un indicateur de l'image externe de l'entreprise auprès de son public cible.

➤ L'annonce de recrutement

L'annonce peut être destinée à des associations ou des organismes, et peut être diffusée dans la presse ou de plus en plus souvent sur Internet. Elle doit comporter six éléments obligatoires :

-L'accroche.

-la société, secteur, taille, lieu, objectifs (même si le nom de l'entreprise est conservé secret).

- la fonction : intitulé, objectifs, évolution possible.

- le profil recherché : formation, expérience, compétences.

- les avantages : rémunération, formation, autres avantages.
- le mode de contact (l'e-mail ou le téléphone). (J M, 2012/2013)

➤ **Internet et les candidatures en ligne**

Au cours des dix dernières années, le recrutement en ligne a connu une expansion importante. Cette méthode utilise une variété de sites web, tels que des plateformes générales institutionnelles comme www.regionsjob.com et www.apec.fr, ainsi que des sites privés comme [cadres online](http://cadresonline.com) et [cadrem- ploi](http://cadrem-ploi.com). Il existe également des sites spécialisés dans des métiers particuliers (informatique, multimédia, finance) ou destinés à des publics spécifiques (jeunes diplômés, anciens élèves, étudiants), ainsi que des sites propres à certaines entreprises. Depuis 2000, le recrutement en ligne, également appelé cyberrecrutement, est devenu la norme, entraînant ainsi la disparition progressive du CV (Curriculum Vita) papier. (Peretti, 2012)

➤ **Les réseaux sociaux**

Le recrutement ne peut plus se passer des réseaux sociaux, qui prennent une place de plus en plus importante dans le Web 2.0. Les candidats ont recours à internet pour se renseigner, échanger et évaluer la communication de l'entreprise sur le plan institutionnel.

➤ **L'approche directe**

La méthode implique de repérer les individus qui possèdent les qualités requises, de les contacter directement, et de leur présenter une opportunité même s'ils ne cherchaient pas à changer d'emploi.

➤ **Les autres moyens**

- **Les stages.** Un certain nombre de stages de fin d'étude débouchent sur une proposition de recrutement.
- **La cooptation.** Les salariés sont invités à proposer la candidature de personnes qu'ils connaissent et qui répondent aux critères de l'entreprise.
- **La transformation de CDD ou d'intérimaires en CDI.** Elle constitue, elle aussi, une source de recrutement.
- **L'apprentissage et les contrats de professionnalisation** permettent également de constituer un vivier dont l'importance croît avec le développement de l'apprentissage dans les grandes écoles (ESSEC dès 1995) et les universités.

- **Les rencontres informelles avec les candidats** (job dating). Cette méthode implique que les entreprises planifient des sessions de brèves rencontres individuelles avec des candidats potentiels afin d'évaluer rapidement leur compatibilité avec un poste disponible, offre aux recruteurs l'opportunité de rencontrer efficacement un grand nombre de candidats, tout en permettant aux postulants de se faire remarquer rapidement par plusieurs employeurs potentiels. (J M, 2012/2013)

2.3 Sélection des candidats

2.3.1. Le tri des candidatures

Le processus de sélection des candidats commence par l'examen des CV. Les recruteurs évaluent les candidatures reçues en se basant sur les qualifications et les compétences exigées pour le poste, ainsi que sur la correspondance avec le profil recherché. En conséquence, ils trient les candidatures en conséquence

Pour trier les candidatures, l'entreprise reçoit des candidatures et des CV et les classe. Elle évalue ensuite chaque candidature pour déterminer celle qui correspond le mieux à ses critères. Les candidats sélectionnés font l'objet d'une sélection plus poussée en vue d'un processus de recrutement ultérieur, qui peut prendre un certain temps. L'acceptation des nouveaux employés est limitée à quelques processus de travail spécifiques, suivis d'une phase d'intégration. Cette dernière peut durer beaucoup plus longtemps.

2.3.2. Questionnaires

Pour sélectionner les candidats les plus appropriés, les entreprises peuvent utiliser des enquêtes en ligne afin de recueillir des informations précises et cohérentes sur les compétences et la personnalité des candidats. Ce questionnaire est considéré comme l'outil d'évaluation le plus utilisé dans le processus d'embauche et est rempli par les candidats en plus de leur curriculum vitae. Une fois les informations vérifiées, l'entreprise peut sélectionner le meilleur candidat pour un entretien.

2.3.3. Entretiens

Les candidats présélectionnés font l'objet d'une entrevue et d'une évaluation basées sur leur niveau de qualification, leurs compétences, leur personnalité ainsi que leur adéquation avec la culture de l'entreprise. L'analyse du dossier de candidature n'est pas suffisante et un ou plusieurs entretiens sont organisés avec un double but :

- informer le candidat sur l'entreprise, le poste à pourvoir et ses caractéristiques.

- Offrir au candidat la possibilité de s'exprimer librement afin qu'il puisse fournir le maximum d'informations sur son parcours professionnel antérieur et ses objectifs pour l'avenir. Cette occasion permet également au candidat de défendre ses idées et de présenter ses expériences de manière convaincante en utilisant des arguments solides.

Pour réussir un entretien du recrutement, il est essentiel de le mener dans des conditions physiques et psychologiques optimales. En outre, les l'interviewer doivent disposer d'un plan d'entretien efficace qui leur permette de recueillir des informations pertinentes et vérifiables. La conduite de l'entretien comprend trois phases :

a) L'accueil du candidat

Il faut mettre le candidat à l'aise dans un cadre tranquille et agréable.

b) La recherche d'information

Il faut obtenir le maximum d'informations à la fois sur les emplois précédents et sur les motivations.

c) La présentation du poste au candidat

Après le premier entretien, une évaluation préliminaire est réalisée pour déterminer si l'étude du dossier du candidat doit se poursuivre ou non, en accord avec ce dernier. Si la décision est favorable, le processus de recrutement se poursuit avec des entretiens supplémentaires impliquant des responsables de l'entreprise. (Peretti, 2012)

2.3.4. Tests

Divers types de tests sont disponibles pour évaluer les traits de personnalité ou d'aptitude perçus lors de l'entretien avec un candidat. Ces tests peuvent être classés en différentes catégories telles que les tests d'intelligence (test de logique), d'aptitude (langue, mémoire, etc.), de personnalité (sociabilité, ambition) et de mise en situation (entretien téléphonique, négociation commerciale, etc.).

2.4 Concrétisation

2.4.1. Décision

Après avoir mené les entretiens et les tests nécessaires, la décision finale revient au responsable hiérarchique, qui doit choisir parmi les candidats en fonction des données recueillies au cours du processus de sélection.

Une fois le candidat choisi comme futur salarié, il reste encore plusieurs étapes doivent être suivies pour mener à bien le processus recrutement.

2.4.2. Négociation des conditions du contrat et signature

Une fois la décision prise, les conditions d'emploi sont négociées, principalement sur les éléments de rémunération et les conditions de travail. Une fois ces conditions négociées, le contrat est signé par le supérieur hiérarchique et le nouveau collaborateur, représentant un accord mutuel entre les deux parties.

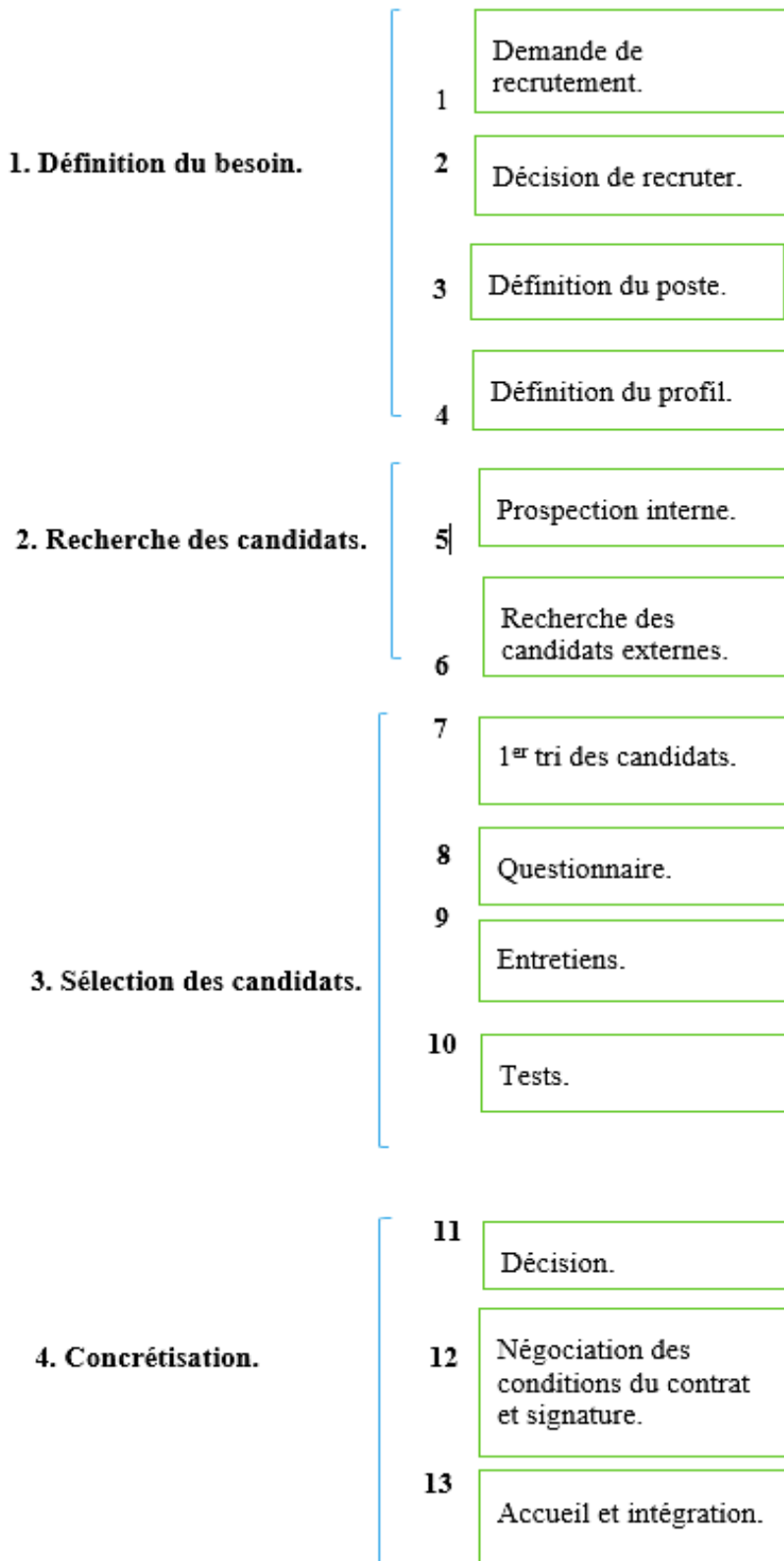
2.4.3. Accueil

Lorsqu'un nouvel employé rejoint une entreprise, il est courant de lui présenter l'entreprise, les membres du personnel et les activités du service ou du département auquel il est affecté. Cette présentation peut se faire directement ou lors d'une cérémonie d'accueil. En règle générale, le responsable hiérarchique assure l'accueil en compagnie d'un tuteur qui est chargé de guider et soutenir les nouveaux employés pendant une certaine période de temps.

2.4.4. L'intégration

L'intégration permet de consolider le recrutement, c'est pourquoi c'est une étape indispensable pour maximiser les chances de garder le candidat dans l'entreprise et pour mieux l'intégrer auprès des équipes existantes.

Figure 2 : Les étapes du recrutement



Source : Jean Marie Peretti, gestion des ressources humaines, 18ème édition, Vuibert, p62.

3. Les outils du recrutement

Les outils de recrutement sont importants pour créer une image à la fois sérieuse et attractive et susciter l'intérêt de candidats ayant du talent. Pour sélectionner le candidat susceptible de répondre aux besoins d'une entreprise, les recruteurs utilisent divers outils, et parmi ces outils nous trouvons:

3.1. Le curriculum vitae

Les curriculum vitae, communément appelés CV, permettent aux recruteurs de classer les candidatures en fonction de besoins prédéfinis. Il est ainsi possible de constituer un groupe de candidats en fonction de leur expérience et de leurs qualifications. Il contient généralement les rubriques suivantes : Informations générales, formation générale et professionnelle, formations, connaissances particulières, expérience de travail, loisirs et centres d'intérêt.

Aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises ont recours aux CV anonymes. Cette procédure peut se réaliser selon deux modalités :

- le recours à un cabinet de recrutement extérieur

Responsable de la classification des demandes et de la présentation des dossiers anonymes aux clients. Dans ce cas, seul le prestataire dispose des fichiers correspondants.

- le traitement interne des candidatures

Il incombe au département des ressources humaines d'apporter les modifications nécessaires pour garantir l'anonymat du candidat. L'approche interne a l'avantage d'être peu coûteuse.

La pratique des CV anonymes permet aux victimes populations de discrimination de passer la première étape des entretiens d'embauche. Les études montrent que l'intégration des populations immigrés et des personnes vivant dans des zones dites défavorisées rencontrent de nombreuses difficultés pour obtenir un simple entretien.

3.2. La lettre de motivation

L'objectif d'une lettre de motivation est d'informer les employeurs potentiels des motivations du candidat pour le poste proposé. C'est souvent au candidat de mettre en évidence l'adéquation de son profil avec les besoins de l'entreprise. La plupart des motivations sont écrites à la main. Cela montre que le candidat a pris le temps d'écrire et de réfléchir aux raisons pour lesquelles il souhaitait travailler pour cette entreprise plutôt que pour une autre. Une lettre de motivation peut également être l'occasion d'utiliser la graphologie. La graphologie est une

technique qui prétend que les traits de personnalité d'un candidat peuvent être déterminés par l'analyse de son écriture. Même si cette pratique existe, elle n'est pas très répandue et les résultats obtenus à partir des candidatures soumises ne peuvent être jugés isolément.

3.3. L'entretien

L'outil de sélection le plus couramment utilisé est l'entretien d'embauche, dont l'importance est cruciale car les responsables des ressources humaines se font souvent une opinion sur les candidats en quelques minutes. Parfois, les candidats sont soumis à plusieurs entretiens, menés par différentes personnes telles que le responsable des ressources humaines, un psychologue, ou un responsable de service ou de département. Les entretiens peuvent prendre la forme d'un entretien directif, où des questions ouvertes ou fermées sont posées, ou d'un entretien non-directif, où le candidat a la liberté de se présenter.

Il peut se dérouler individuellement ou en groupe, créant une concurrence entre les candidats présenter Le recruteur est soumis à deux obligations légales majeures qui encadrent la procédure de recrutement et l'entretien :

- **les informations demandées**, Les candidats à toute forme de recrutement de travailleurs ne peuvent le faire que dans le but d'évaluer leur aptitude ou leurs compétences professionnelles pour le poste proposé.

- **Avec ses origines**, ses mœurs, son orientation sexuelle, sa situation de famille, ses opinions politiques ou religieuses, son activité syndicale ou mutualiste, son apparence ; Il s'agit d'éviter toute forme de discrimination visant à exclure des personnes du processus de recrutement pour de mauvaises raisons.

3.4. Les mises en situation

Le processus de recrutement peut inciter les responsables du recrutement à recourir à des jeux de rôle et à des scénarios. L'objectif est d'observer les candidats dans une situation professionnelle simulée. Par exemple, un candidat à un poste de vendeur peut être amené à traiter avec des clients insatisfaits ou à faire la promotion de l'un des produits de l'entreprise. Les recruteurs peuvent ainsi évaluer le comportement et les réactions des candidats face à des situations typiques ou inhabituelles.

Les jeux de rôle peuvent être pratiqués en individuel ou en équipe. Lorsqu'ils sont pratiqués en groupe, l'objectif est souvent d'évaluer les capacités du candidat à travailler en collaboration, à prendre des initiatives et à s'affirmer au sein d'une équipe.

3.5. Les autres outils

D'autres outils sont plus ou moins farfelus. Il s'agit notamment de l'utilisation de l'astrologie (science non prouvée dans le domaine), de la psychologie morphologique (étude de la structure du visage du candidat pour en faire un portrait psychologique). La numérologie (nombre de lettres dans les noms) ... Aujourd'hui vient l'hématologie. Elle consiste à demander le groupe sanguin du candidat pour déterminer ses traits de personnalité et son comportement au travail.

L'utilisation de l'ensemble de ces techniques reste très marginale et prête plutôt à sourire. (Laetitia, 2012/2013)

4. Le recrutement de demain

Aujourd'hui, les nouvelles technologies transforment les méthodes de recrutement traditionnelles. Dans le domaine des ressources humaines, les évolutions rapides soulignent la relation nuancée entre la technologie et la place des personnes.

Un marché de l'emploi en constante évolution où les algorithmes ne se contentent pas de redessiner les schémas de communication entre recruteurs et candidats, ils ouvrent également la voie à de nouvelles possibilités. L'intelligence artificielle, de son côté, pourrait avoir un impact positif sur les recrutements futurs et sur la sphère professionnelle en général.

L'automatisation du recrutement permet de gérer un grand nombre d'offres et de demandes d'emploi. Par exemple, chez LinkedIn, les algorithmes de l'intelligence artificielle du réseau social quantifient les compétences des candidats pour les offres et suggèrent des classements qui tiennent compte du niveau hiérarchique, de la formation et du bassin d'emploi d'origine. Cette fonctionnalité est utile pour les candidats qui savent où ils se situent par rapport à leurs concurrents, mais aussi pour les entreprises qui peuvent évaluer plus rapidement la qualité de leurs réponses.

En résumé, le recrutement est un processus important pour les entreprises qui tentent d'attirer et de sélectionner les meilleurs candidats pour les postes vacants. Les objectifs du recrutement varient, mais ils visent tous à trouver la meilleure adéquation les plus adaptés à l'entreprise et à ses besoins.

Le processus de recrutement comprend plusieurs étapes allant de l'analyse des besoins en personnel, à la sélection des candidats, à la répartition des postes vacants, à la présélection des candidats et aux entretiens. Les méthodes de recrutement vont des annonces dans les journaux aux réseaux sociaux professionnels tels que les salons de l'emploi et les agences de recrutement.

Les outils de recrutement ont également évolué avec l'avènement des nouvelles technologies, notamment avec l'utilisation de logiciels de gestion des candidatures et l'introduction des tests de recrutement en ligne.

Enfin, le recrutement de demain s'annonce être de plus en plus orienté vers la digitalisation et l'utilisation de l'intelligence artificielle pour faciliter et accélérer le processus de sélection des candidats. Toutefois, il reste important de ne pas perdre de vue les aspects humains du recrutement, tels que la personnalité et les compétences sociales des candidats, qui sont des facteurs clés de réussite pour toute entreprise.

Conclusion

Pour conclure ce chapitre, nous avons examiné divers aspects de la gestion des ressources humaines (GRH) et du processus de recrutement. La GRH consiste à gérer de manière stratégique et efficace les individus au sein d'une organisation, en mettant l'accent sur le recrutement, le développement et la fidélisation des talents.

Nous avons étudié la signification de la gestion des ressources humaines (GRH) ainsi que les différentes parties prenantes impliquées dans sa mise en œuvre, notamment les responsables des ressources humaines, les gestionnaires et les employés. Il est crucial que ces acteurs travaillent en étroite collaboration pour assurer le bon déroulement des pratiques de GRH et la réalisation des objectifs organisationnels.

Le recrutement, quant à lui, est un processus clé de la GRH, visant à trouver et à sélectionner les candidats les plus qualifiés pour occuper des postes vacants. Nous avons étudié les différentes étapes du processus de recrutement, allant de la planification des besoins en personnel à l'intégration réussie des nouveaux employés.

Pour finir, nous avons exploré les méthodes de recrutement employées pour attirer et évaluer les postulants, notamment les plateformes en ligne, les entretiens d'embauche, les évaluations des compétences et les tests psychométriques. Ces instruments fournissent des moyens efficaces d'évaluer les compétences, les connaissances et les capacités des candidats, facilitant ainsi la prise de décisions éclairées en matière de recrutement. En associant une gestion efficace des ressources humaines à des méthodes de recrutement robustes, les entreprises peuvent garantir l'attraction, le développement et la fidélisation des meilleurs talents, tout en favorisant un milieu professionnel productif et épanouissant.

CHAPITRE II

CHAPITRE 2 : L'application de E-recrutement dans la GRH.

Introduction

Ces dernières décennies ont été marquées par une évolution majeure dans le domaine de la gestion des ressources humaines (GRH), notamment en ce qui concerne le processus de recrutement. L'émergence du recrutement en ligne, également appelé recrutement électronique ou e-recrutement, a véritablement transformé les méthodes de recherche et de sélection des talents au sein des organisations. Cette approche novatrice a perturbé les pratiques traditionnelles de recrutement et a ouvert de nouvelles opportunités tant pour les recruteurs que pour les candidats.

Grâce aux avancées technologiques et à l'expansion d'Internet, le recrutement en ligne a émergé. Les entreprises ont rapidement reconnu les avantages de cette méthode de recrutement moderne, qui permet d'atteindre rapidement et à moindre coût un vaste éventail de candidats. Actuellement, le recrutement en ligne est une pratique répandue dans de nombreuses organisations, indépendamment de leur taille.

Dans ce chapitre, nous aborderons l'émergence du recrutement en ligne dans le domaine de la GRH. Nous analyserons les motivations des entreprises pour adopter cette approche, ainsi que les bénéfices et les défis qui en découlent. De plus, nous examinerons les outils et les techniques utilisés dans le processus de recrutement en ligne. Par ailleurs, nous évaluerons l'impact de cette évolution sur les pratiques traditionnelles de recrutement et sur les différents acteurs impliqués, tels que les recruteurs, les candidats et les professionnels des ressources humaines.

En fin de compte, les organisations doivent comprendre l'émergence du recrutement en ligne et son impact sur la gestion des ressources humaines. Cela leur permettra d'attirer les meilleurs talents et de mettre en place des processus de recrutement innovants et efficaces.

SECTION 1 : La digitalisation du recrutement

Les avancées technologiques récentes, comme l'évolution continue d'Internet et l'émergence des NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication), ont transformé le domaine du recrutement en répondant aux attentes changeantes des employeurs et en modifiant le paysage de l'emploi.

1 Du recrutement au E-recrutement

Le passage du recrutement traditionnel au recrutement électronique fait référence à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour faciliter et améliorer le processus de recrutement au sein d'une organisation.

Dans les méthodes de recrutement classiques, les opportunités professionnelles sont habituellement diffusées dans les médias traditionnels tels que les journaux, les revues spécialisées ou affichées physiquement sur des panneaux d'affichage. Les candidatures sont reçues par courrier ou en personne, les entretiens se déroulent en face à face et les candidats sont sélectionnés manuellement.

Cependant, le processus de recrutement en ligne fait appel à divers outils disponibles sur Internet tels que les sites d'emploi, les réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn, ainsi que les plateformes de recrutement telles que Jobers et Novojob. Ces ressources en ligne sont utilisées afin d'assurer le bon déroulement du processus de recrutement.

1.1 Digitalisation du recrutement dans les Ressources Humaines et transformation numérique

Pour commencer, la digitalisation des ressources humaines ne peut être définie de manière simple et précise en raison de sa complexité et de ses multiples facettes.

Nous allons donc prendre le temps de définir les termes individuellement. La digitalisation se réfère à l'acte de convertir des informations en format numérique. Dans le contexte des ressources humaines, cela concerne spécifiquement la transformation d'informations autrefois en format papier.

La digitalisation des ressources humaines peut être succinctement décrite comme l'ensemble des méthodes visant à rendre les pratiques RH dématérialisées en utilisant des outils spécialisés et numériques.

La digitalisation des ressources humaines a d'abord eu un impact sur la gestion de la paie, puis elle s'est étendue à de nombreuses autres tâches du domaine, telles que la gestion du personnel, le suivi des présences, le recrutement, la formation, et bien d'autres encore.

Nous allons présenter brièvement certains enjeux liés à la digitalisation des ressources humaines, que nous aborderons plus en détail dans notre travail ultérieur. L'un de ces enjeux concerne l'automatisation des processus RH, ce qui permettra de gagner du temps en éliminant des tâches longues et de se concentrer sur des sujets plus significatifs. (Fantino, 2015)

2 Définition de e-recrutement

Le terme "e-recrutement" est une demi-traduction de l'anglais "e-recruitment". Le "e" représente l'abréviation du mot anglais "electronic", ce qui signifie que le "e" dans "e-recrutement" fait référence à l'utilisation d'équipements électroniques ou à la réalisation du processus en ligne. En d'autres termes, le recrutement se déroule principalement ou entièrement en ligne, en utilisant les technologies numériques et Internet.

2.1 Le E-recrutement

Selon Härtel et Fujimoto (2010), l'e-recrutement désigne le processus par lequel les candidats peuvent postuler à un emploi en utilisant les ressources d'intranet et d'internet (à la fois internes et externes), tandis que les employeurs ont la possibilité de rechercher et de sélectionner les candidats appropriés. Lorsqu'une offre d'emploi est publiée, le candidat peut postuler électroniquement en soumettant son CV accompagné d'une lettre de motivation. Par la suite, l'employeur, qu'il s'agisse du responsable des ressources humaines ou du responsable du service pour lequel le poste a été ouvert, examine le CV et le compare à ceux des autres candidats qui ont été soumis.

Dans la gestion des ressources humaines, le recrutement en ligne est considéré comme un groupe de méthodes de recrutement en croissance dynamique, faisant appel à la technologie en ligne, en particulier aux sites Web, pour évaluer, interviewer et embaucher du personnel. (NOUIRA, SOUDANE, HAJAJI, & RGUIBI, 2021)

3 Les enjeux et les objectifs de E-recrutement

3.1 Les enjeux de e recrutement

Les défis de l'e-recrutement sont multiples et leurs répercussions fortes.

- **Une appropriation des outils et pratiques du recrutement en ligne.** La fonction Ressources Humaines doit acquérir de nouvelles compétences en matière d'appropriation des outils et des pratiques du recrutement en ligne.
- **Le développement de sa marque employeur :** Les entreprises sont confrontées à la nécessité de mettre en avant leurs valeurs, leur culture et leurs engagements. En accordant une attention particulière à leur image d'employeur, elles renforcent leur réputation en ligne et attirent ainsi des talents rares qui contribuent à leur réussite globale.
- **Un ajustement des processus et de l'organisation RH** Les candidats d'aujourd'hui cherchent une interaction humaine pour développer leurs compétences et progresser. Ils valorisent les échanges directs avec un interlocuteur qui peut discuter de leur candidature et répondre à leurs questions.
- **Permettre de mieux recruter.** Les entreprises sont confrontées à la nécessité d'améliorer l'efficacité de leurs processus de recrutement, étant donné que les générations Y et Z représentent une main-d'œuvre qui tend à ne pas rester dans la même entreprise tout au long de leur carrière. Par conséquent, les recrutements sont devenus plus fréquents et doivent être effectués de manière efficace, tout en préservant la qualité des candidats sélectionnés. (GRANGER, 2023)

Pour tirer les meilleurs bénéfices de ce nouveau mode de fonctionnement, les **fonctions RH** doivent s'adapter aux nouveaux **enjeux** soulevés par l'e-recrutement :

- **Maîtriser les canaux digitaux :** Pour mettre en place le e-recrutement, il est essentiel de réaliser une transformation numérique et d'incorporer les outils numériques dans tous les processus.
- **Être visible sur la toile :** Pour attirer les talents les plus qualifiés et se démarquer de la concurrence, il est essentiel d'avoir une forte présence en ligne, en utilisant divers canaux. Il est important de garder à l'esprit que les candidats consultent votre site d'entreprise ou institutionnel, examinent la page LinkedIn de votre entreprise, et peuvent même scruter la page Facebook et le compte Twitter. Les talents les plus astucieux sur

le web vont même jusqu'à identifier les profils professionnels des responsables de votre société.

- **Soigner sa marque employeur** : Étant donné l'évolution des dynamiques de pouvoir dans certains domaines, il est désormais crucial pour le recruteur et le candidat de maîtriser l'art de la promotion de soi. Les entreprises doivent émettre des signaux positifs en accord avec leurs valeurs afin d'attirer les candidats les plus qualifiés.

En conséquence, l'émergence de l'inbound recruiting a pour objectif de diffuser un contenu attrayant à travers tous les canaux pertinents. (Montéréal, 2023)

3.2 Objectif de E-recrutement

-Cette avancée technologique révolutionnaire optimise le processus de recrutement, offrant aux entreprises des avantages tels que des économies financières, la flexibilité pour mettre à jour les offres d'emploi et leur statut en temps réel, une réduction du temps nécessaire pour conclure un cycle de recrutement, la capacité d'identifier et de sélectionner les meilleurs candidats parmi un vaste pool de talents, et enfin, la possibilité pour l'entreprise d'améliorer son image et sa réputation.

-Le recrutement en ligne vise à pourvoir des postes vacants en utilisant Internet pour optimiser la procédure de recrutement, ce qui permet d'améliorer sa pertinence et sa rapidité. Cette approche présente un avantage concurrentiel vis-à-vis des entreprises concurrentes opérant sur le même marché.

-Les organisations de toutes tailles et de tous secteurs ont adopté largement l'e-recrutement, faisant de cette pratique une norme. L'utilisation de la technologie et d'Internet dans les processus de recrutement suscite un vif intérêt parmi les chercheurs en raison des nombreux avantages qu'elle offre. (NOUIRA, SOUDANE, HAJAJI, & RGUIBI, 2021)

4 Les avantages et inconvénients de E-recrutement

4.1 Les avantage

Un recrutement efficace

Comme précédemment mentionné, le E-recrutement présente l'avantage de cibler plus précisément les profils recherchés, ce qui favorise la rétention des candidats au sein de l'entreprise. Les recruteurs évitent ainsi les désagréables surprises en engageant des candidats correspondant aux besoins du poste, ce qui leur évite de recommencer le processus de

recrutement. Étant donné que les erreurs de recrutement peuvent être coûteuses pour l'entreprise, un recrutement efficace se traduit également par des économies financières et de temps.

Réduction des coûts de recrutement

Le recrutement en ligne permet à l'entreprise de réaliser d'importantes économies. Elle n'a plus à supporter les coûts liés au papier et au courrier, car la publication des offres se fait automatiquement. De plus, les dépenses liées au traitement des candidatures peuvent être réduites.

Un gain de temps

Un avantage majeur est le gain significatif de temps. Les recruteurs peuvent créer et publier une annonce en seulement quelques minutes. Cela permet une publication automatique de l'offre sur le site de l'entreprise, les sites d'emploi et les réseaux sociaux. Les candidats sont ainsi rapidement informés de l'annonce et peuvent postuler immédiatement. Grâce aux outils numériques utilisés pour rechercher des candidats potentiels, les recruteurs économisent du temps lors de la définition du poste et de la recherche de candidats. Il devient plus facile de les cibler rapidement.

-Une approche de recrutement proactive qui tire parti des CVthèques en ligne, vous permettant ainsi d'accéder directement à un réservoir de candidats à contacter avant même de publier vos annonces.

-L'expérience des candidats est améliorée grâce à la disponibilité constante d'un marché du travail actualisé, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

-La réalisation des tâches de gestion des ressources humaines lors de déplacements ou en travaillant à distance est rendue possible grâce à la facilité d'accès aux candidatures et aux moyens de communication avec les postulants, qui nécessitent simplement une connexion internet. (Fantino, 2015)

4.2 Inconvénients de l'e-recrutement

-Plus vous augmentez la diffusion de vos offres d'emploi, plus vous êtes confronté à une quantité croissante d'informations à gérer, notamment les candidatures à traiter.

-Il existe un risque de recevoir des candidatures moins qualifiées. Étant donné que les candidats peuvent facilement répondre à des offres d'emploi, certains d'entre eux n'hésitent pas à postuler en grand nombre, même s'ils n'ont pas l'intention de donner suite.

-Les entretiens à distance ont leurs limites. Bien que les entretiens en visioconférence soient pratiques dans certaines situations, ils ne permettent pas d'évaluer les candidats de la même manière que les entretiens en personne. (Montéréal, 2023)

-Il est nécessaire d'adhérer (respecté) à des normes concernant les formats de fichiers (taille des fichiers, types de fichiers, etc.) lors de l'envoi de candidatures. Cela requiert une certaine compétence en informatique qui n'est pas encore accessible à tous.

-Il est important de se conformer à un ensemble de règles et de consignes qui sont encore relativement méconnues car ce mouvement est encore en phase de développement. Dans ce contexte, il est essentiel de s'adapter et de comprendre les exigences croissantes de ce mouvement en expansion.

-Cette approche ne couvre pas l'ensemble de la population à la recherche d'un emploi, c'est-à-dire pas la totalité à 100%, mais se concentre plutôt sur les cadres, ceux qui aspirent à travailler à l'étranger ou dans des métiers qualifiés qui peuvent être exportés.

-L'Internet n'a pas encore atteint un niveau de développement suffisant pour permettre une interaction réelle. Le fossé numérique reste considérable.

· En outre, la moitié des recruteurs ne sont pas d'accord avec l'idée que les critères de désélection sont trop rigides avec l'utilisation d'Internet. (Tilioua, 2015)

SECTION 2 : la révolution du recrutement vers le E-recrutement

Depuis l'émergence de l'internet le recrutement dans la GRH a connu un certain changement, soit au niveau du processus de recrutement ou bien les outils utilisé lors de processus.

1 Le processus de E-recrutement

1.1 Étape 1 : Rédigez une offre d'emploi attrayant.

Il est essentiel de commencer par définir clairement et précisément votre besoin. Veillez à recueillir toutes les informations nécessaires pour rédiger votre offre, telles que les modalités, les objectifs de la mission, le profil recherché, et ainsi de suite.

De plus, pour un poste technique, il est recommandé de consulter l'équipe appropriée au préalable afin de déterminer les mots clés pertinents.

Une fois que vous avez déterminé vos besoins, il est temps de rédiger votre offre. L'objectif est de créer une offre aérée et agréable à lire, tout en transmettant un message informatif. En un coup d'œil, le candidat devrait pouvoir identifier votre besoin et comprendre l'intérêt qu'il suscite.

Pour attirer plus efficacement votre candidat idéal, il est essentiel de soigner votre offre d'emploi, qui constitue le premier contact entre votre entreprise et le candidat. En plus de refléter une image de marque positive, une offre d'emploi attrayante doit être rédigée de manière persuasive. Afin de faciliter votre processus de recrutement, nous avons créé deux modèles de description de poste, adaptés aux contrats à durée indéterminée et aux freelances. Vous pouvez télécharger gratuitement ces fichiers ci-dessous pour gagner du temps. Une fois téléchargée, cette offre pourra être aisément copiée/collée sur des plateformes de recrutement en ligne ou partagée directement par e-mail lors de vos séances de sourcing. (5 étapes pour réussir son e-recrutement : astuces & conseils - Kicklox, 2022)

1.2 Étape 2 : Diffusion de l'offre sur l'ensemble des canaux de diffusion

Une fois que vous avez rédigé votre offre d'emploi, il vous suffit de la diffuser. Pour trouver le candidat parfait qui répondra à toutes vos exigences, veillez à promouvoir votre offre sur tous les canaux de diffusion disponibles.

- En ce qui concerne votre marque employeur, les réseaux sociaux tels que LinkedIn, Twitter et Facebook offrent une manière pratique d'accroître la visibilité de votre offre d'emploi.
- **Jobboard** : il est également intéressant de diffuser vos offres sur des plateformes de recherche d'emploi telles que Pôle Emploi, Apec et Indeed, qui sont parmi les jobboards les plus populaires.

Cependant, si votre offre d'emploi cible un public particulier, il est préférable de privilégier des sites spécialisés qui correspondent à votre domaine d'activité. Par exemple, si vous recherchez un nouveau talent pour un projet à court terme ou un emploi à durée indéterminée, vous pouvez effectuer une recherche directement sur Kicklox, qui compte plus de 70 000 profils d'ingénieurs et de professionnels de la technologie hautement qualifiés. (5 étapes pour réussir son e-recrutement : astuces & conseils - Kicklox, 2022)

1.3 Étape 3 : Le sourcing

Le sourcing en recrutement permet à l'entreprise d'adopter une approche proactive dans la recherche de candidats. En utilisant cette méthode, l'entreprise entreprend elle-même la recherche du candidat idéal pour le poste. Elle explore les réseaux sociaux, les sites spécialisés dans la recherche d'emploi et les réseaux des grandes écoles pour trouver le meilleur profil.

Il est intéressant de noter que le recrutement sur LinkedIn est une pratique très populaire qui offre la possibilité de découvrir des candidats aux profils très spécifiques. En complément, afin d'accélérer le processus, l'entreprise peut également choisir de publier une annonce de recrutement sur des plateformes spécialisées. (Boughaba, 2023)

1.4 Étape 4 : La sélection des candidats

Une fois que l'entreprise a pris sa décision concernant les candidats potentiels, elle doit ensuite procéder à la sélection des candidatures.

L'entreprise prend contact avec les candidats présélectionnés pour entamer le processus de recrutement numérique en leur envoyant une convocation pour un entretien d'embauche. (Boughaba, 2023)

1.5 Étape 5 : Identification du profil

Afin de trouver le profil idéal qui répondra à vos besoins, il est essentiel de prendre en compte un système de correspondance basé sur vos critères tels que le niveau d'études, l'expérience professionnelle, la localisation, le niveau de langue, et plus encore.

Il est également envisageable de numériser entièrement votre processus de mise en correspondance. En effet, plusieurs logiciels sont disponibles sur le marché à cet effet. Parmi les plus populaires, citons Talentsoft, Avature et Kicklox, une plateforme de mise en relation qui repose sur un système de correspondance entre les talents technologiques et les porteurs de projets.

1.6 Étape 6 : L'entretien d'embauche

Ensuite, il est nécessaire pour l'entreprise d'organiser des entretiens d'embauche avec les candidats présélectionnés. Cette phase diffère dans le cadre du recrutement en ligne, car les

entretiens d'embauche sont généralement réalisés à distance grâce à des plateformes numériques telles que Zoom, Skype ou Google.

Il est important de noter que dans la plupart des situations, il est prévu plusieurs sessions d'entretiens. De plus, selon la société, l'employeur peut choisir d'organiser un ultime entretien en personne, notamment afin de permettre au candidat de se familiariser avec les locaux et l'atmosphère de travail de l'entreprise.

Il est important de noter que, avant d'embaucher un candidat, une entreprise a la possibilité de demander des références pour vérifier l'exactitude des informations fournies par ce dernier et ainsi garantir leur fiabilité. (Boughaba, 2023)

Réaliser des entretient 100% en ligne

Il est important de noter que la clé d'un processus de recrutement en ligne réussi réside dans la réalisation de toutes les étapes de votre entretien entièrement en ligne.

- Il est facile d'évaluer la motivation de votre candidat lors d'un entretien de motivation en utilisant des plateformes de visioconférence telles que Teams, Zoom ou Skype.

- Évaluations techniques : Pour évaluer les compétences techniques de votre candidat, vous pouvez utiliser des tests en ligne. Ces tests consistent en des mises en situation, des évaluations du niveau de langue et des QCM. Certains des outils les plus populaires incluent easySPEAKing, EasyHire.me et Coderbyte, spécialement conçus pour évaluer les compétences techniques.

1.7 Étape 7 : l'intégration en ligne

L'onboarding représente la phase finale du e-recrutement et se distingue comme la plus délicate étape de tout le processus de recrutement en ligne.

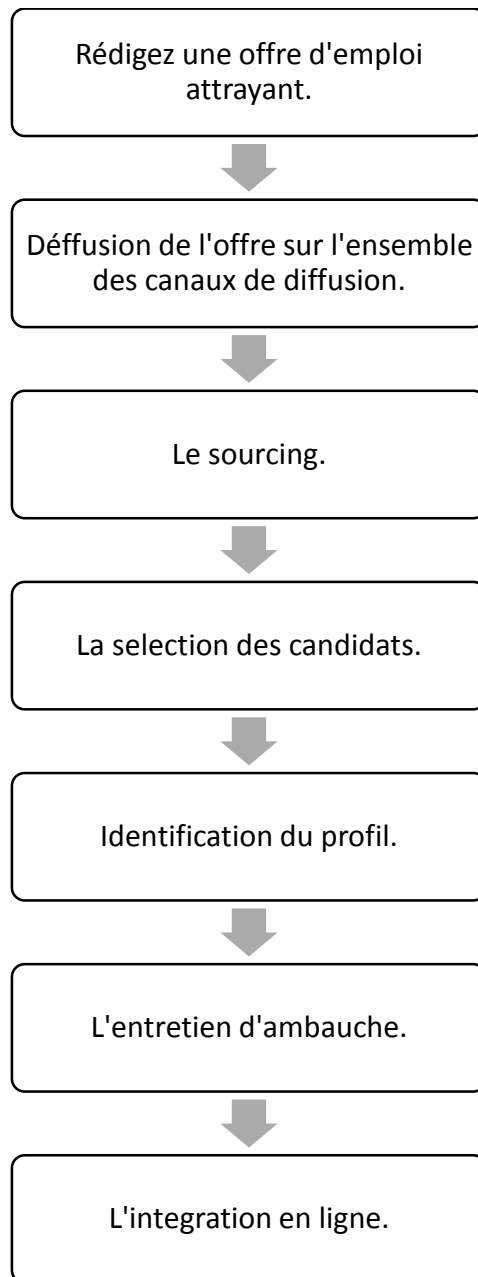
Effectivement, l'intégration d'un nouveau candidat au sein de l'entreprise se déroule principalement grâce à des rituels informels tels que les pauses déjeuners, les conversations autour de la machine à café ou encore les afterworks. Par conséquent, réaliser une intégration entièrement en ligne semble être un défi. Néanmoins, voici une liste de recommandations à

suivre afin de favoriser au maximum cette intégration, qui est une étape cruciale pour le bien-être et la productivité de l'employé.

- Organisation d'une visioconférence pour la présentation de l'équipe.
- Le manager et l'équipe des ressources humaines sont attentifs et partagent la vision ainsi que les principes fondamentaux de fonctionnement de l'entreprise.

Pour assurer une intégration réussie, il est important de mettre à la disposition du nouvel employé des outils d'assistance en libre-service. Une approche efficace consiste à fournir un ensemble d'outils pratiques, tels qu'un Drive, qui regroupe toutes les tâches associées au poste, ainsi que des conseils pour faciliter son processus d'intégration. (5 étapes pour réussir son e-recrutement : astuces & conseils - Kicklox, 2022)

Figure 3 : Processus de E-recrutement.



SOURCE : Réaliser par nous-même a partir la revue de littérature.

2 Les outils de e recrutement

2.1 Les réseaux sociaux :

Il est important de prendre en compte la variété des réseaux sociaux tels que LinkedIn, Instagram, Facebook, Twitter, parmi d'autres, lorsqu'on cherche à recruter des candidats potentiels. Pour réussir cette démarche, il est crucial de sélectionner le réseau social le plus approprié pour atteindre la cible souhaitée et de maîtriser son utilisation de manière adéquate.

Lorsqu'il s'agit de choisir et d'utiliser un réseau social, il est essentiel de considérer trois critères fondamentaux :

- La méthode et le processus d'utilisation.
- La cible : il est primordial de déterminer le type de profil recherché et de savoir quel réseau social offre les meilleures chances de le trouver. La composition de la cible différera sur LinkedIn, un réseau professionnel formel, par rapport à Facebook, qui est plus informel.
- Le budget.

2.2 LinkedIn :

LinkedIn est le réseau social le plus couramment employé par les recruteurs et est réputé dans le domaine professionnel. Avec plus de 16 millions de membres en France, LinkedIn est la plateforme professionnelle la plus populaire.

Il s'agit d'un réseau social américain créé en 2003 spécifiquement conçu pour les professionnels. Son but est de permettre aux utilisateurs de construire leur réseau professionnel en facilitant les contacts et en développant des relations déjà existantes. Grâce à cette plateforme, les utilisateurs peuvent accéder à davantage d'opportunités professionnelles et augmenter leur visibilité vis-à-vis des offres d'emploi. De plus, les entreprises ont la possibilité d'identifier les personnes inscrites sur ce site grâce à leur réputation en ligne.

LinkedIn propose différentes fonctionnalités qui permettent aux utilisateurs de partager du contenu, de se connecter avec d'autres professionnels, de gérer leur réputation en ligne, de créer et diffuser leur CV, de publier des annonces, et bien plus encore.

En ce qui concerne la cible, LinkedIn est davantage orienté vers la recherche de candidats qualifiés pour des postes en CDI. Il s'adresse principalement à des profils tertiaires tels que des cadres. Cependant, nous observons actuellement une inversion de cette tendance, avec une présence croissante d'étudiants sur LinkedIn qui y sont très actifs. Ils utilisent ce réseau pour

trouver leur premier emploi après leurs études ou pour des stages divers. De plus, LinkedIn est également un outil précieux pour recruter des candidats à l'international.

Concernant l'utilisation de ce réseau professionnel, il est possible pour l'entreprise de publier directement son annonce sur LinkedIn. Il vous suffit de vous rendre sur l'onglet "Publier une offre" et de suivre les instructions en complétant les champs requis. Il est important de rédiger l'annonce de manière détaillée et professionnelle. Il convient d'expliquer clairement la mission confiée, l'emplacement, l'environnement de travail, les tâches et les compétences recherchées. Une fois l'annonce publiée, elle apparaîtra sur le profil de l'entreprise.

Après avoir pris connaissance de l'annonce, les candidats ont deux options : soit ils peuvent postuler directement sur LinkedIn, soit ils sont redirigés vers la page carrière du site de l'entreprise. Les recruteurs ont la liberté de choisir la méthode qui leur convient le mieux. À la fin de l'annonce, les candidats intéressés peuvent entrer en contact avec l'auteur de l'offre d'emploi par courriel ou via son profil LinkedIn.

Une fois l'annonce terminée, LinkedIn procède automatiquement à la sélection des candidats correspondant à l'offre d'emploi. L'entreprise établit son budget de recrutement, puis LinkedIn lui propose une liste de profils en fonction de ce budget. Cette solution numérique convient à toutes les gammes de budgets.

2.3 Autre réseaux Facebook, Instagram, Twitter

Les recruteurs ont également la possibilité de rechercher des candidats sur des plateformes sociales moins conventionnelles telles que Facebook, Instagram ou Twitter. Ces médias sociaux sont davantage axés sur les jeunes, et le fait pour une entreprise d'y être présente renvoie une image dynamique et contemporaine. Cela permet à l'entreprise de se rapprocher des individus et de favoriser le développement de relations personnelles

Ces réseaux sociaux ciblent principalement les utilisateurs urbains et dynamiques. Les profils présents sont extrêmement diversifiés, offrant ainsi aux recruteurs la possibilité de trouver des individus de toutes sortes de personnalités.

Twitter est plus utilisé pour le personal branding (marque personnelle) et la tranche d'âge est située entre 18 et 29 ans.

Par la suite, **Instagram et Facebook** se distinguent comme des plateformes populaires et largement utilisées par les jeunes. On constate que Facebook abrite des groupes d'entreprises qui peuvent diffuser des offres d'emploi et identifier des candidats qualifiés. Cependant, il est

primordial que ces offres d'emploi soient en adéquation avec l'image de marque de l'entreprise ainsi que sa cible recherchée.

Les groupes de remplacement au sein des entreprises sont extrêmement bénéfiques. Par exemple, il existe un groupe privé sur Facebook appelé "Remplacement École Genevoise" dédié aux remplacements d'enseignants à Genève. Lorsqu'un professeur est absent, il peut publier un message indiquant qu'il recherche un remplaçant pour une date spécifique, et les candidats intéressés peuvent se porter volontaires.

Il existe deux méthodes d'utilisation pour ces réseaux :

- La première consiste à rejoindre un groupe de recruteurs dédié aux offres d'emploi dans la région spécifique ou à adhérer à des communautés professionnelles. Une fois que vous avez rejoint ces différents groupes, les recruteurs peuvent ensuite publier leurs offres d'emploi sur la page Facebook.
- La deuxième option consiste à diffuser directement l'offre d'emploi sur la page de l'entreprise. Cela permettra aux personnes qui suivent la page Facebook de l'entreprise d'être informées de l'annonce.

Si le candidat est intéressé, il peut simplement cliquer sur le bouton "Postuler" pour que le formulaire soit automatiquement rempli avec les informations de son profil. Il a également la possibilité d'envoyer des candidatures spontanées aux entreprises via Facebook.

En termes de coût, l'utilisation d'Instagram, de Facebook ou de Twitter est entièrement gratuite. Cependant, il convient de noter que le processus de recrutement officiel sur Facebook nécessite un paiement.

2.4 CVthèques :

Une CVthèque est une plateforme en ligne qui abrite une collection de CV consultables. On peut y trouver des CVthèques généralistes telles que Jobers en Suisse ou Pôle emploi en France, qui offrent la possibilité de découvrir un grand nombre de candidats.

Jobers est un site en ligne qui offre la possibilité de découvrir et de sélectionner des CV de candidats en utilisant diverses catégories telles que le secteur d'activité, la localisation géographique et le profil du candidat.

Il existe deux types de CVthèques : les CVthèques généralistes et les CVthèques spécialisées.

Les **CVthèques généralistes** sont d'immenses bases de données qui offrent un large choix de candidats. Cependant, il devient plus difficile de trouver des candidats parfaitement adaptés aux besoins des recruteurs, c'est pourquoi ces derniers doivent faire preuve de précision lorsqu'ils utilisent des filtres et des mots-clés (tels que le poste, la région, le type de contrat, l'expérience, etc.). Ce type de CVthèque convient davantage aux recruteurs moins exigeants qui recherchent des profils moins spécifiques.

Par la suite, il est possible de trouver des CVthèques spécialisées qui s'adressent aux recruteurs plus exigeants en quête de profils dotés de compétences spécifiques à un métier et répondant à de multiples critères. Ces CVthèques se subdivisent en fonction des domaines professionnels, tels que le secteur bancaire qui permet d'effectuer des recherches plus ciblées. Cependant, cette approche présente une faiblesse : si la CVthèque est trop spécialisée, le recruteur risque de passer à côté de profils potentiels.

Afin de mener leurs recherches de manière efficace, les RH doivent précisément définir les critères tels que la localisation, le type de contrat, les compétences, les diplômes, les langues et autres éléments pertinents, il existe de nombreuses plateformes de CV en ligne qui peuvent assister les recruteurs dans leur quête de candidats potentiels répondant à ces multiples critères.

Les CVthèques généralistes sont généralement des ressources publiques et gratuites en ce qui concerne le budget, tandis que les CVthèques spécialisées nécessitent un paiement basé sur le nombre de CV consultés.

2.5 Les cabinets de recrutement :

Les départements des ressources humaines ont la possibilité de collaborer avec des chasseurs de têtes ou des cabinets de recrutement afin de repérer des candidats prometteurs. Ces organismes agissent en tant qu'intermédiaires entre l'entreprise et les postulants.

Lorsqu'une entreprise souhaite économiser du temps et éviter d'accomplir cette tâche, une alternative consiste à faire appel à des cabinets de recrutement. Ces derniers disposent également d'un accès aux CVthèques et possèdent d'importantes bases de données d'individus.

Il existe également des cabinets spécialisés dans la recherche en ligne de candidats. Une solution numérique appelée Hunteed facilite la mise en relation entre candidats et entreprises. Hunteed est constitué d'une équipe d'experts en recrutement et en technologies numériques. Cependant, cette plateforme reste coûteuse, ce qui la rend moins accessible pour certaines entreprises.

Les entreprises ont aussi la possibilité de faire appel à des recruteurs indépendants spécialisés dans un domaine spécifique, ce qui représente une option moins coûteuse pour des besoins moins pressants. En outre, le choix du cabinet de recrutement et son tarif dépendent de la complexité du profil recherché et du niveau d'urgence.

2.6 Site de carrière de l'entreprise

Le site carrière de l'entreprise est l'endroit où l'entreprise affiche les opportunités d'emploi disponibles et permet aux candidats de postuler facilement. Les recruteurs peuvent publier des annonces qui mettent en valeur l'environnement de travail, les perspectives d'avenir, les missions et le cadre de l'entreprise, afin d'encourager les candidats intéressés à postuler. Il peut également inclure une vidéo d'introduction présentant brièvement l'entreprise.

Le site de l'entreprise doit être en harmonie avec une description détaillée de l'organisation. Il doit être cohérent, clair et bien structuré, offrant une section dédiée aux offres d'emploi clairement présentées et facilement accessibles pour les candidats.

Il est important que les recruteurs facilitent le processus de candidature en fournissant aux candidats différentes sections à remplir sur le site, ainsi que la possibilité de télécharger leur CV et leur lettre de motivation. Si le site n'est pas clair et compréhensible, cela pourrait décourager les candidats et les amener à renoncer à postuler. Certains sites vont même jusqu'à proposer une section dédiée aux candidats, où ils peuvent consulter les offres auxquelles ils ont postulé et suivre l'évolution de leur candidature.

L'accessibilité du site carrière de l'entreprise est nécessaire sur tous les dispositifs, y compris les ordinateurs, les tablettes et les smartphones.

2.7 Plateformes de publication d'annonces

Les Jobboards, également connus sous le nom de plateformes de publication d'annonces, sont fréquemment utilisés par les professionnels des ressources humaines pour recruter des candidats externes. Ces sites dédiés aux offres d'emploi permettent aux candidats de consulter des annonces correspondant à leurs attentes en utilisant des filtres. En Suisse, il existe plusieurs plateformes populaires telles que Indeed, Jobup.ch, Monster, et bien d'autres.

Avant de pouvoir publier une annonce, l'entreprise doit d'abord créer un profil recruteur et fournir les informations requises, telles que le rôle, le titre du poste, l'emplacement, la langue et la disponibilité du poste en ce qui concerne le télétravail.

Au moment de faire une annonce, il est essentiel que l'employeur précise clairement le type de contrat, les responsabilités et les tâches, la date de début du poste et les critères de candidature. Une précision maximale de la part de l'employeur favorisera la réception de candidatures appropriées.

Sur Indeed, l'employeur peut facilement s'inscrire en utilisant son adresse e-mail, créer une offre d'emploi et la publier. Cette démarche lui permet d'améliorer sa visibilité en sponsorisant son annonce, afin qu'elle soit vue par les candidats correspondants à ses critères, et de trouver des profils pertinents en spécifiant les compétences requises. Il peut également évaluer les compétences des candidats en posant des questions de présélection et en utilisant des évaluations. De plus, l'employeur a la possibilité d'organiser son propre processus de recrutement directement sur Indeed. Il peut consulter et trier les CV, entrer en contact avec les candidats par message et planifier des entretiens.

Le budget nécessaire varie en fonction de l'emplacement et du niveau du poste. Si un employeur souhaite sponsoriser une annonce, des frais seront facturés, tandis que la publication d'une annonce apparaissant dans les résultats de recherche standards est gratuite. Les recruteurs fixent un budget limité et ne paient que lorsque les candidats cliquent sur leur annonce sponsorisée. Une étude comparative des tarifs des annonces sur les sites d'emploi a révélé qu'une annonce standard sur LinkedIn coûterait en moyenne environ 10 francs par jour.

Le candidat a deux options pour postuler : soit il peut directement soumettre sa candidature sur la plateforme, soit il peut cliquer sur le lien qui le dirigera vers le site carrière de l'entreprise.

2.8 Application de job-matching et de networking

L'objectif de ces applications est de faciliter la mise en relation entre les candidats et les entreprises. Elles agissent comme des plateformes de rencontre en ligne, favorisant une association optimale entre les candidats et les postes disponibles.

Ces applications de job-matching offrent une solution efficace pour gagner du temps et optimiser la phase de sourcing lors du processus de recrutement. Elles utilisent des algorithmes qui associent automatiquement la culture de l'entreprise, les exigences du poste, la personnalité et les compétences des candidats.

En se basant sur les préférences renseignées par les candidats lors de la création de leur profil, ainsi que sur leurs souhaits, l'application sera en mesure de leur suggérer directement des postes qui correspondent à leurs attentes. Les candidats peuvent détailler leur profil en incluant des critères spécifiques tels que leurs intérêts, leur localisation préférée pour travailler, leurs

préférences et leur culture. Les propositions d'offres d'emploi seront donc mieux adaptées, ce qui évitera aux entreprises de recevoir des candidatures inappropriées.

Les Job-matching apps sont des solutions numériques axées principalement sur la génération Y, car celle-ci valorise grandement la culture d'entreprise, le bien-être au travail et la technologie. L'aspect ludique de ces applications peut être particulièrement attrayant pour les jeunes.

Les applications de correspondance font usage d'algorithmes qui peuvent présenter des biais lorsque les termes sont mal employés. Un exemple en est lorsque l'algorithme confond des mots ayant des significations multiples. C'est pourquoi il est crucial que les recruteurs rédigent des offres d'emploi claires, évitant les titres fantaisistes et utilisant des termes concis. Lorsqu'ils décrivent les compétences requises, ils devraient utiliser des mots-clés spécifiques. De plus, il est préférable d'éviter les phrases toutes faites et de décrire précisément ce qu'ils recherchent.

Il existe plusieurs applications de mise en relation et de réseautage professionnel telles que "Shapr", qui facilitent la connexion entre les candidats et les employeurs. Bien que la version de base soit entièrement gratuite, il est possible d'accéder à des fonctionnalités améliorées moyennant des frais supplémentaires.

Un autre exemple est "Talentfly", qui fonctionne de manière similaire à l'application de rencontres "Tinder". Les candidats peuvent indiquer leur intérêt ou leur désintérêt pour une annonce en faisant glisser leur doigt. Si un candidat manifeste son intérêt pour une entreprise en appuyant sur "j'aime", celle-ci peut alors le contacter directement.

Monkey tie est une application conçue principalement pour faciliter la recherche de compatibilité et d'affinités entre les candidats et les recruteurs. Les critères clés de cette application sont le bien-être des candidats et l'engagement à long terme. Elle est spécialement adaptée aux entreprises qui cherchent à réduire leur taux de rotation du personnel. (Fantino, 2015)

Les sites reconnus en Algérie

1- EmploiNet Le premier site de recherche d'emploi en Algérie, a été lancé en 2002 par une agence de recrutement du même nom. Depuis lors, d'autres sites ont vu le jour, tels que Emploialgerie.com, DZ-Recrute.com, Pharmarecrute-Algerie.com, Interprofils.com, etc. Cependant, selon les professionnels, le marché reste encore peu exploité, mais ils prévoient une croissance significative de ce moyen de recrutement dans les années à venir. Cette tendance s'explique par le fait que les multinationales, de plus en plus présentes dans notre pays,

privilégient le recrutement en ligne, car cela permet de gagner du temps et de l'argent, et d'optimiser les chances de trouver les profils d'employés recherchés. À ce jour, pas moins de 15 000 CV de demandeurs d'emploi ont été déposés sur ce site.

2-dz-recrute et pharmarecrute-Algerie

Début septembre 2006 marqua la naissance des deux premiers sites algériens de recrutement en ligne. Le premier était un site généraliste, tandis que le second était spécialisé dans les métiers de la pharmacie. Ces plateformes étaient éditées par une entreprise française nommée HOPE COVE MANAGEMENT (HCM), un cabinet conseil spécialisé dans le secteur pharmaceutique qui était déjà responsable de pharmarecrute.com. HCM a organisé deux forums pour l'emploi, le premier à Paris et le deuxième à Alger. Le premier forum a permis aux sociétés opérant en Algérie d'établir des contacts avec des demandeurs d'emploi résidant en France. Il était principalement axé sur les Algériens ou les Français d'origine algérienne qui souhaitaient retourner dans leur pays d'origine.

3-nrecrutic NRECRUTIC.COM est une plateforme dédiée au recrutement en Algérie. Elle met à disposition les dernières offres d'emploi les plus attractives, couvrant tous les secteurs et toutes les wilayas du pays. Vous pouvez consulter gratuitement ces offres sur www.nrecrutic.com.

4- emploina.com Un nouveau type de recherche d'emplois en Algérie est proposé grâce à une nouvelle génération de sites. Emploina.com offre aux candidats la possibilité d'explorer le marché de l'emploi en Algérie en seulement 2 clics. Nrecrutic.com est un site dédié au recrutement qui présente les offres d'emploi les plus récentes et de qualité en Algérie. Il propose des opportunités sérieuses dans tous les secteurs et dans toutes les wilayas du pays, avec une consultation gratuite sur www.nrecrutic.com. (Tilioua, 2015)

3 Le recrutement 2.0 l'ère social

Avant les années 2000, les changements apportés par Internet dans le domaine du recrutement étaient relativement limités. Fondamentalement, il s'agissait simplement de passer des annonces papier aux annonces en ligne, et de remplacer les armoires remplies de CV par des documents électroniques pouvant être partagés.

L'avènement du "Web 2.0", qui englobe les réseaux sociaux entre autres, a profondément transformé le processus de recrutement. Désormais, tant les entreprises que les candidats gèrent leur image en ligne grâce à leur présence sur des blogs, des réseaux sociaux professionnels tels

que LinkedIn, Viadeo, et des plateformes grand public comme Facebook, Twitter, etc. De plus, ils exploitent des sites dédiés aux carrières et des CV interactifs, qui incluent des vidéos et des formulaires de contact.

Le candidat et le recruteur adoptent une approche proactive. Le candidat, par exemple, renforce son réseau en établissant des contacts avec des "amis d'amis" qui pourraient l'aider ou le recommander. De même, le recruteur devient un animateur de communautés liées à la marque employeur ou à une expertise spécifique.

4 Le recrutement 3.0 l'Inbound Recruiting

Le recrutement 3.0 pousse les limites en intégrant davantage de méthodes provenant du Marketing digital. Cela inclut l'amélioration du taux de conversion, l'utilisation de personas, l'automatisation de l'envoi d'e-mails, tout en mettant l'accent sur l'expérience du candidat, qu'elle soit digitale ou non.

L'Inbound Recruiting, également connu sous le nom d'Inbound Recrutement, regroupe ces techniques dans une méthodologie extrêmement efficace, permet aussi il englobe une approche globale qui vise à harmoniser les divers outils utilisés par les professionnels du recrutement.

Une utilisation efficace du blog carrière et des réseaux sociaux permet de consolider la réputation et la confiance que l'entreprise inspire en tant qu'employeur, en diffusant régulièrement des contenus de qualité. (Vignerou, s.d.)

De nombreux recruteurs cherchent à adopter une approche de communication novatrice, appelée "inbound recruitment", afin de contacter les "candidats potentiels". Le concept est simple : diffuser du contenu attrayant, informatif et divertissant (comme des photos, des vidéos, des articles de blog, des newsletters, etc.) à destination de talents prometteurs, dans le but de renforcer la réputation et la crédibilité de l'entreprise. (Vantomme, 2018)

La pratique du e-recrutement, incluant les versions 2.0 et 3.0, présente divers avantages tels que la diminution des dépenses liées au recrutement, la diffusion rapide des annonces et leur facilité de mise à jour, le partage d'informations utiles sur l'entreprise, l'amélioration de la gestion des candidatures ainsi que la création d'une réserve de candidats.

Conclusion

Pour conclure, le chapitre portant sur l'évolution du recrutement dans la gestion des ressources humaines souligne l'importance croissante de cette activité dans le contexte du

monde professionnel contemporain. Au fur et à mesure de l'évolution des technologies et de l'émergence d'Internet, le processus de recrutement a subi des changements majeurs au fil des années.

Grâce à la transition du recrutement traditionnel vers le recrutement en ligne, les entreprises ont pu accéder à un plus large éventail de candidats potentiels et optimiser leurs processus de recrutement. Les plateformes en ligne dédiées au recrutement, les sites d'emploi et les réseaux sociaux professionnels ont simplifié la diffusion des offres d'emploi, rendant ainsi la candidature plus accessible pour les postulants.

Toutefois, bien que le recrutement en ligne présente des avantages, il est important de prendre en compte les limites de cette méthode. Les candidats peuvent ressentir une déshumanisation dans un processus de recrutement entièrement automatisé, tandis que les recruteurs peuvent rencontrer des difficultés pour évaluer les compétences non techniques et les traits de personnalité des candidats uniquement à partir de leur profil en ligne.

En résumé, l'intégration du recrutement en ligne dans la gestion des ressources humaines a apporté d'importants bénéfices en matière d'efficacité et d'accès à un vaste vivier de candidats. Néanmoins, il est primordial d'harmoniser l'utilisation des technologies avec le maintien de l'aspect humain du processus de recrutement, afin de prendre des décisions éclairées et de sélectionner les talents les plus qualifiés pour les organisations.

CHAPITRE III

CHAPITRE 3 : La pratique du E-recrutement au sein de la RTC Sonatrach.

Introduction

La SONATRACH (RTC) de Bejaia est une société régionale de transport par canalisation des hydrocarbures. Notre stage pratique dans la RTC a pour but de connaître la fonction d'accueil et d'intégration des nouvelles recrues.

Ce chapitre est subdivisé en deux sections. La première est consacrée pour connaître les domaines d'études et présentation de l'entreprise et dans la deuxième on va voir l'analyse et l'interprétation des résultats d'entretien avec les différents acteurs de l'entreprise.

SECTION 1 : présentation de l'entreprise Sonatrach.

Dans cette section nous présentons l'entreprise Sonatrach et l'organisme d'accueil de la RTC Sonatrach.

1. Naissance de Sonatrach

En arrachant son indépendance en 1962, l'Algérie n'a pas vu pour autant la richesse nationale mise à la disposition des autorités locales.

En effet, à Evian, les Algériens avaient obtenu l'essentiel : l'indépendance et l'intégrité du territoire garantie. Mais le texte des accords prévoyait, entre autres, que « ...l'Algérie confirme l'intégralité des droits attachés aux titres miniers et de transport accordé par la république française, en appliquant du code pétrolier saharien... » En clair, on accordait de droits et privilèges aux compagnies pétrolières étrangères qui, pour la très grande majorité, étaient françaises.

Suite à quoi, a été créé un organisme mixte algéro-français de gestion et de contrôle de l'industrie pétrolière algérienne, dénommée Organisme technique de mise en valeur des richesses du sous-sol saharien - OTMVRS – qui deviendra par la suite l'organisme saharien, et au sein duquel les deux pays étaient représentés par un nombre égal d'administrateurs.

Cette structure administrative indépendante avait la tutelle du secteur pétrolier.

Le 31 décembre 1963, la société nationale de transport et de commercialisation des hydrocarbures – SONATRACH- a été créée par décret N° 63/491. Elle avait pour mission de prendre en charge le transport et la commercialisation des hydrocarbures dans un contexte marqué par la main mise des compagnies étrangères.

Le 29 juillet 1965, ont été signés les “accords d’Alger “ dans la capitale algérienne. Par ces accords, l’Algérie et la France décidaient de créer une association dite « association coopérative » à laquelle été attribuée une énorme superficie à travers le Sahara, sur laquelle les compagnies pétrolière nationale des deux pays, la Sonatrach d’un côté et le ERAP de l’autre (l’ancêtre de TOTAL -ELF- FINA), se lançaient avec des pourcentages égaux de 50/50 dans l’exploration et la production, ainsi que dans les opérations de recherche et pour l’exploitation des champs découverts. Et c’est à partir de 1966 que la Sonatrach a vu son statut modifié par décret N° 66/292 du

22/09/1966. Ce texte a élargi ses activités en intégrant la production, la recherche et la transformation des hydrocarbures.

Figure 4 : vue Générale de la carte du pétrole et du gaz en Algérie.



Source : document interne RTC / SONATRACH.

2. Activités et organisation de Sonatrach

La SONATRACH : (société nationale de transport et commercialisation des hydrocarbures), est une entreprise algérienne leader en niveau mondial dans le domaine des hydrocarbures. Créée en 1963, elle a pour mission principale, le transport par canalisation des hydrocarbures, la recherche, le forage et la commercialisation des produits pétroliers.

L'entreprise **SONATRACH** exerce ses activités en Algérie et partout dans le monde, elle est divisée en 4 activités suivantes :

- **Activité en amont** : elle est située au début de la chaîne pétrolière. Elle s'occupe de la recherche, l'exploration, le forage, l'extraction et la production du pétrole.

- **Activité aval** : elle vient à la fin de la chaîne pétrolière. C'est la transformation du pétrole à travers des raffineries.

- **Activité de commercialisation** : elle s'occupe de la commercialisation des produits pétroliers.

- **Activité de transport par canalisation** : la mission principale est d'acheminer le pétrole, le condensat et le gaz du sud vers les terminaux du nord c'est-à-dire, les terminaux terrestres, les raffineries et les ports pétroliers. Elle est constituée de plusieurs directions à travers le pays.

Ces régions sont :

RTC : région de transport centre. (Bejaia).

RTH : région de transport Haoud El Hamra (Hassi Messaoud).

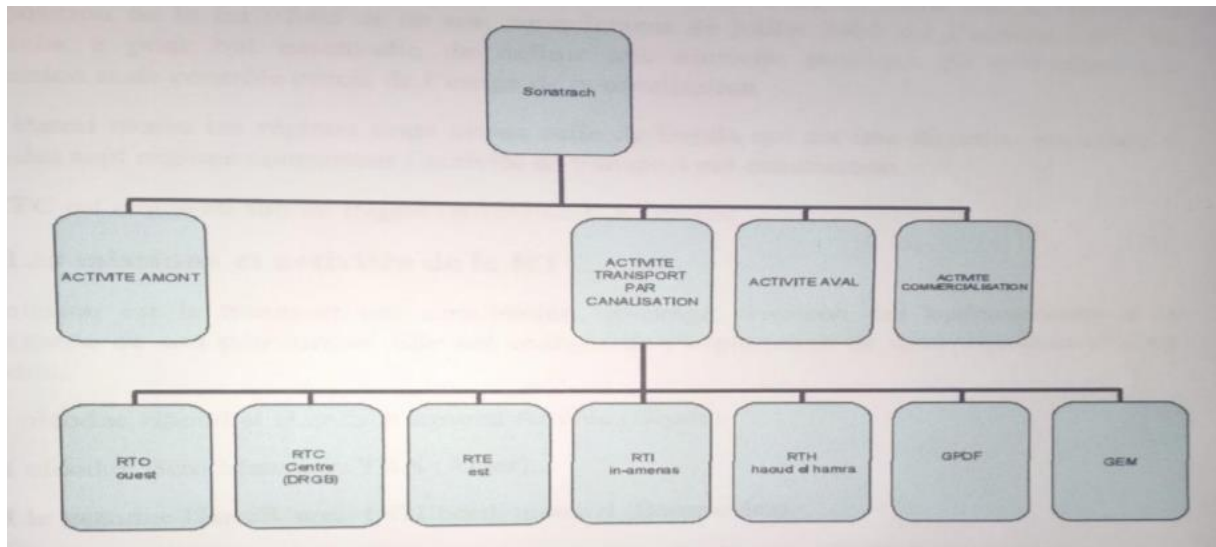
RTE : région de transport EST (Skikda).

RTO : région de transport ouest (arzew).

RTI : région de transport Ain amenas.

GPDF : gazoduc Pedro Duran Farel (el arichavers Espagne).

GEM : gazoduc Enrico Mattei (Tebessa vers Italie).

Figure 5 : Schéma représente différentes activités de la Sonatrach .

Source : document interne RTC/SONATRACH.

3. Présentation de la RTC

Concernant l'activité transport par canalisation, celle-ci a pour mission le développement, la gestion et l'exploitation du réseau de transport, de stockage, de livraison et de chargement des hydrocarbures. SONATRACH dispose d'un réseau de 32 canalisations d'une longueur global de 16 355 KM, dont deux gazoducs transcontinentaux. Galsi vers l'Italie via la Sicile, et

MEDGAZ vers l'Espagne via le Maroc. Un troisième gazoduc, le TSGP – de stockage d'une capacité de 3.3 millions de m³ pour une capacité de transport de 320 millions de TEP.

TRC est composée de 7 régions de transport, dont la région transport centre – RTC, anciennement appelée la Direction Régionale de Bejaia – DRGB- et d'une Direction

Répartition de canalisations, deux directions maintenance et une direction télécom.

La nouvelle conjoncture législative et réglementaire induisant d'importantes implications sur l'organisation et le développement de sonatrach, dans le but de se mettre en conformité avec les dispositions réglementaires, une task-force a été mise en place afin de mener la transposition de la loi 07-05 et de son amendement de juillet 2006 sur l'activité TRC. La démarche a pour but essentiel de définir une nouvelle politique de tarification par concession et de contrôle précis de l'usage de la canalisation.

Parmi toutes les régions nous avons celle de Bejaia qui est une direction régionale et d'une des sept régions composant l'activité de transport par canalisation.

La RTC est située de Bejaia à l'entrée (arrière port).

3.1 Les missions et les activités de la RTC

Sa mission est le transport par canalisation, stockage, livraison des hydrocarbures et la sauvegarde de son patrimoine. Elle est chargée de l'exploitation de deux oléoducs et d'un

Gazoduc.

OB1 : oléoduc haoud el hamra – terminal arrivée (Bejaia)

OG1 : oléoduc béni mansour- TRA (Alger)

GG1 : gazoduc Hassi R'mel – GG1 bordj menaiel (boumerdes)

Ainsi que la gestion des stations de pompes le long des lignes qui sont les suivantes :

SP1 BIS : station de pompage N°1 à Djamaa (EL Oued)

SP2 : station de pompage N°2 à Biskra

SP3 : station de pompage N° 3 à M'Sila.

SBM : station de pompage a béni Mansour.

TRA : terminal sidi-Aarcine (Alger)

TA : terminal arrivé de Bejaia.

SC3 : terminal de compression moudjebara (djelfa)

GG1 BM : terminal de Bordj Menaiel

La direction est chargée de :

Exploiter les ouvrages de la région Centre, tout en assurant la maintenance permanente et une surveillance continue.

Assurer l'approvisionnement des navires destinés a satisfaire la demande extérieure.

Figure 6 : vue générale sur les différentes stations de pompage et terminaux pour pétrole.

Source : ouvrage de la DRGB

3.2. La structure de la RTC

La Région transport centre est dotée en matière de gestion d'un organigramme composé de différentes sous-directions et départements :

1- La direction : elle est composée par le directeur régional.

2-Le département Hygiène et Sécurité (HSE): il a pour objet la protection et la sauvegarde du patrimoine humain et matériel de la **RTC**. Il est composé de trois Services

Service prévention, Service environnement, Service intervention. Donc il est chargé par la sécurité industrielle.

3-Le centre informatique : il a pour objet de développer, installer et exploiter des applications informatiques pour le compte de la **RTC**. Et la maintenance des outils informatiques de la **RTC**.

4- Assistant du directeur : Chargé par la sûreté interne au sein de la **RTC** Ces agents sont les agents de sécurité, patriotes qui sont chargés de veiller à la sécurité de la ligne contre les actes de sabotages et de terrorisme.

3.2.1. La Sous-direction d'exploitation : elle chapeaute deux départements :

A- Département exploitation Gaz: il est chargé de l'exploitation du gazoduc GG1 de Hassi R"mel à Mordj Menaiel. Il gère aussi la station de compression SC3 moudjebara (djelfa), Ainsi que le terminale GG1 Bordj Menaiel.

B- Département exploitation liquide : il est chargé de l'exploitation de deux ouvrages pétroliers en l'occurrence; L'oléoduc Haoud el Hamra vers Bejaïa(OBI) et L'oléoduc Béni

Mansour vers Alger(OG1).donc il Veille au transport du pétrole du SUD vers le NORD et sa préservation en qualité et en quantité. Donc toutes les stations sont sous sa coupe.

3.2.2. La sous-direction technique : elle se compose de quatre départements :

A- Département approvisionnement et transport (ATR): Ce département approvisionne la RTC en matériels nécessaire à son fonctionnement. Il doit faire face à tous les achats (pièces détachées...) et leur gestion, il assure le transport du personnel,

B-Département maintenance MTN: sa mission est de veiller au maintien en bon état des installations techniques la région. C'est-a-dire d'assurer la maintenance des équipements industriels tournants (pompe, groupe diesel, turbines). Son personnel est composé uniquement des mécaniciens, instrumentistes et électriciens

C- Département travaux neufs TNF : ce département est chargé de l'étude et de suivit des projets d'investissement de la RTC dans les différents domaines. C'est à lui d'élaborer les cahiers des charges.

D- Département protection des ouvrages PTO: ce département est chargé de protéger les canalisations et la réparation immédiate en cas de fuites ou rupture causée par la nature (tremblement de terre, inondations, glissement de terrain...).

3.2.3. Sous-direction finances et juridique : elle est composée de trois départements :

A-Département finances : il prend en charge la gestion comptable et financière de la RTC.

B- Département budget : il prend en charge l'élaboration du budget de l'année avenir et l'élaboration des plans de gestion de moyen terme.

C- Département juridique : il veille sur les biens et l'intérêt de la RTC dans l'optique juridique.

3.2.4. La sous-direction administration : elle est composée de trois départements:

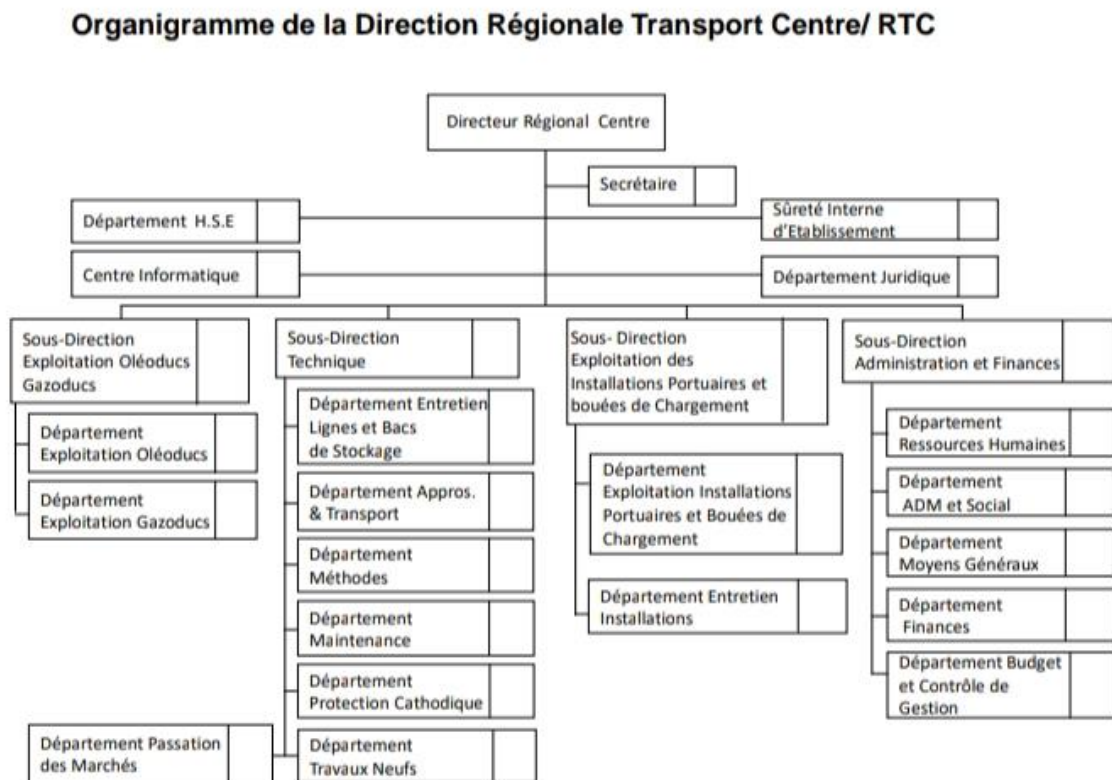
A- Département administration et social (ASL) : ce département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail. Comme il gère le personnel de la RTC (frais de mission, congé, frais sociaux, paie...).

B- Département moyens généraux MOG: Ce département fournit le soutien logistique de l'entreprise (restauration, hébergement des missionnaires...)

C- Département ressources humaines et communication RHC: il a pour rôle la recherche, l'acquisition et le développement qualitatif du potentiel humain pour le compte de l'entreprise.

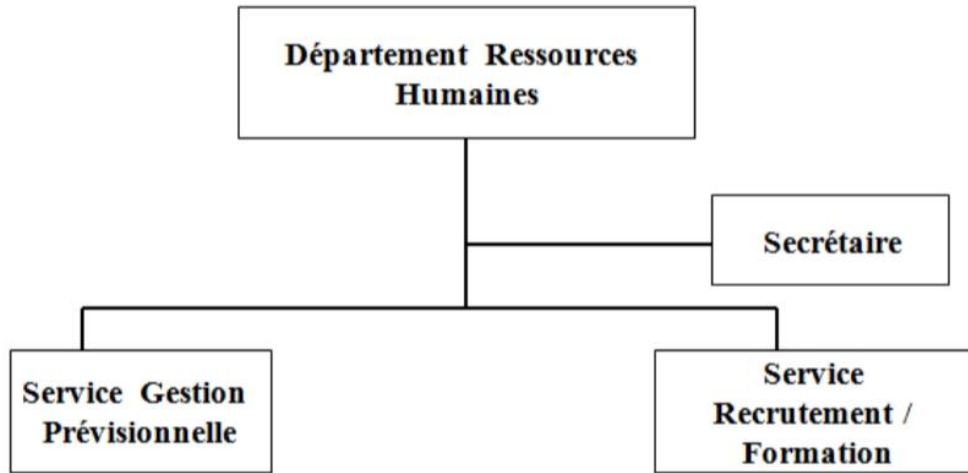
Il se compose de trois services (Service de formation et Service gestion prévisionnelle) et dispose d'un centre de formation.

Figure 7 : Schéma représente les structures de la RTC.



Source : organigramme de détail de la direction régionale Bejaia.

Figure 8 : schéma représente la structure la structure du département ressources humaine et communication.



Source : document interne RTC/SONATRACH.

3.3. La structure du département RHC

Chaque entreprise dispose d'un département ressources humaines afin de mieux gérer et contrôler son organisme, nous allons voir les différents objectifs et tâches de ce département

3.3.1. Les objectifs du département

Ses objectifs essentiels sont résumés comme suit :

- Rechercher et sélectionner le potentiel humain.
- Contribuer à l'optimisation de l'emploi.
- Assurer la planification et la gestion des carrières pour le personnel.
- Contribuer à l'épanouissement des travailleurs par des actions de formation.
- Optimiser la gestion du centre de formation de l'entreprise.

3.3.2. Les tâche du département

Ce département assure aussi plusieurs tâches pour le bon fonctionnement de l'entreprise :

Traiter les rapports mensuels, trimestriels pour le plan de formation et recrutement. /Gérer l'organigramme. /Recruter le personnel permanent et temporaire. / traiter les mouvements des agents (promotion, réorientation, mutation). / élaborer le plan de recrutement et celui de formation.

Et pour bien mener ces objectifs, ce département se divise en trois services :

A-Service gestion prévisionnelle : il est composé de cadres d'étude des ressources humaines, ces missions principales sont les suivantes :

-Mettre à jour les informations relatives au personnel (promotion, mutation...) afin de préparer les rapports général.

- Elaborer le plan de recrutement chaque année (recrutement des besoins en personnel au niveau des départements).

- Faire des prévisions à moyen terme afin de détecter les besoins de l'entreprise des ressources humaines et préparer à la fin un plan de recrutement qu'il doit présenter à la hiérarchie pour approbation.

- Assister les structures de la direction dans la gestion des carrières et le suivi des mouvements professionnels (mutation, promotion, détachement) des agents de la

RTC afin d'aboutir à une fiche de synthèse.

B- Service recrutement /formation : ce service a pour rôle l'acquisition de personnel selon les besoins de l'entreprise et suivant les missions qui lui son assignée tel que :

-Exploitation de plan de recrutement.

- Etablissement des demandes de vacation du personnel.

-On note aussi que c'est dans ce service que repose la présélection des candidatures dans le cas d'un recrutement externe.

C- Cellule de communication : Le souci permanent d'une meilleure communication au sien de l'entreprise, a amené les responsables, à mettre à jour un nouveau service inclut dans l'organigramme en 27/12/2005), Qui est le service communication nouvellement créer, il n'est, pour l'instant, assuré que par une seule personne en attendant son renforcement, en va d'accomplir sa mission convenablement.

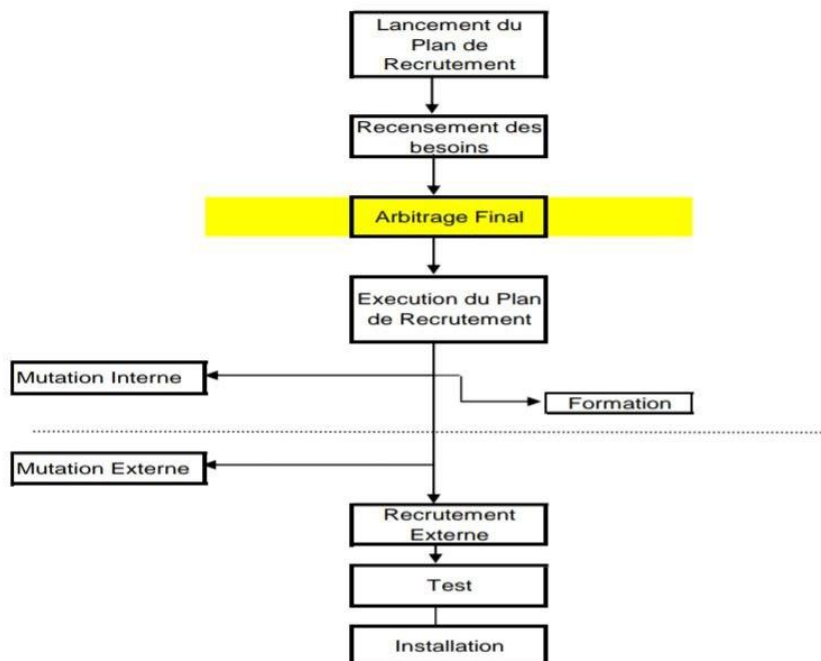
SECTION 2 : Le e recrutement au sein de la RTC – SONATRACH

Pour mieux gérer ses ressources humaines, la RTC a adopté la politique de recrutement appropriée à ses objectifs à long terme et à l'évolution de son environnement.

Le processus de recrutement adopté par la RTC se fait selon trois points. Dans le premier point, nous définissons les phases d'élaboration d'un plan de recrutement. Le deuxième point sera consacré à la démarche de recrutement mis en place par la RTC. Enfin le troisième représente la décision finale pour engager la personne concerné par l'acte de recrutement.

1. Le recrutement au sein de la RTC

Figure 9 : processus expliquant la mise en œuvre du plan de recrutement au sein de la RTC-Sonatrach.



SOURCE : Document au sein de l'entreprise.

1.1. La mise en place d'un plan de recrutement.

1.1.1 La finalité : c'est de satisfaire en nombre et en qualité et dans les délais les besoins en main d'œuvre exprimés par les structures concernées de l'entreprise. et pour atteindre cette finalité, trois conditions doivent être réunies :

- le respect de la législation et la réglementation en vigueur.
- Une expression précise des besoins.
- Etablissement d'une procédure de recrutement et des outils de sélection adaptés.

1.1.2 Le cadre légale et réglementaire : le recrutement dans la SONATRACH s'effectue dans le respect :

- Des dispositions de la loi 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée par la loi 91-29 du 21 décembre 1991.
- Des dispositions de la convention collective d'entreprise et règlement intérieur qui date 22 décembre 1994.
- De la politique de sélection et des délégations de pouvoir.

1.1.3 Elaboration du plan de recrutement : pour y parvenir il faut en premier lieu faire un état des lieux (avoir la liste de tous les départs en retraite, les demandes de mutation des autres régions...), ensuite le service GPR élabore un plan prévisionnel de recrutement sur la base des informations collectées auprès des structures demandeuses en conformité avec l'existant (l'organigramme). L'élaboration se fait sous forme de tableau avec des arguments pour chaque poste proposé, qui généralement sont pour cause de déficit organigramme ou pour remplacement de déperdition. Donc c'est un plan de recrutement prévisionnel

1.1.4 La validation du plan de recrutement : le plan prévisionnel élaboré par le service GPR au niveau de la RTC est soumis à l'arbitrage au niveau de la branche TRC à Alger pour

une décision finale. Dans le cas où il est validé, il sera renvoyé à la structure ressource humaine de la RTC qui va se charger de son exploitation (application). Donc un Plan de recrutement approuvé

1.2 La mise en œuvre du processus de recrutement

Une fois l'accord a été validé la RTC est autorisé à effectuer les recrutements nécessaire. Il y a deux types de recrutement interne ou externe, toutes fois et conformément aux dispositifs réglementaires, la prospection s'effectue d'abord en interne, puis en externe.

1- Le recrutement interne : pour des objectifs d'optimisation de ses ressources, la

RTC privilégie la voie interne qui s'effectue comme suite : l'annonce doit être diffusée par la structure RHC pour l'ensemble des structures relevant de la société

SONATRACH elle comprend :

- L'intitulé de poste.
- La structure d'accueil.
- Les missions principales.
- Les exigences de poste (âge, niveau académique, domaine de connaissance).
- Les particularités de poste.
- Le délai de réception.
- Les coordonnées de la structure.

a- La constitution d'un dossier de candidature interne : l'agent intéressé par le poste doit constituer un dossier de mutation qui comporte une demande manuscrite qui sera ensuite envoyé au responsable hiérarchique pour l'analyse dans le cas où l'avis est favorable, c'est-à-dire responsable hiérarchique soit d'accord pour le départ de son subordonné, la demande sera envoyée a la structure ressources humaines qui procédera à sa formalisation. Cette demande sera transmise ensuite à la structure dont le pourvoir est rattaché et sera accompagnée d'une fiche de synthèse qui comporte l'historique professionnel de l'agent au sien de la SONATRACH. Une fois la demande reçue, une analyse sera effectué et un avis concerté par les ressources humaines et le responsable hiérarchique sera rendu, dans le cas où l'avis est favorable, l'intéressé sera convoqué pour un entretien.

b- L'entretien : l'entretien se fera avec un évaluateur de la structure concerné et un autre de structure RH, il en découlera une fiche d'appréciation après entretien en prenant compte du

guide d'entretien. Une note sera attribuée à l'intéressé, la sélection se fait avec la note obtenu et il sera recruté avec l'avis de la RHC.

2- Le recrutement externe : si par contre la solution interne n'est plus possible pour une raison ou une autre, la RTC est contrainte de mener une proposition externe pour recruter le personnel dont elle a besoin. Pour y faire, elle devra respecter les étapes suivantes :

a- L'annonce externe : (Dépôt des offres) le recours à l'annonce externe n'intervient qu'après exploration de la banque des candidatures de la structure concernée et de la

DRH/RHC. Elle contient :

- L'intitulé, les missions, la localisation, les caractéristiques spécifiques du poste à pourvoir
- Le profil recherché : formation, expérience, connaissances, âge, compétences
- Les avantages : rémunération, formation, et autres avantages
- Les pièces de dossier à faire parvenir
- L'adresse à laquelle doivent être adressés les candidatures et la date limite de transmission des candidatures.

A- La présélection : c'est une opération de tri qui a pour but de retenir les candidatures qui a priori, sont conformes aux exigences du poste. Elle est réalisée par la structure ressource humaine sur la base d'analyse des dossiers des candidatures et des curriculum vitae. Au terme de cette étape, la structure ressource humaine :

- Informe par écrit les candidatures retenues.
- Alimente éventuellement la banque des candidatures.

1.3 La décision finale

Dans cette partie la DCP doivent établir une fiche de synthèse pour chaque candidat retenu. Et le recrutement d'un nouveau travailleur entraîne l'ouverture d'un dossier administratif comportant :

- La demande manuscrite.
- Les pièces d'état civil.
- Le certificat de résidence.
- Les photocopies l'égalisées des diplômes et les certificats de travail.

- Quatre (04) photos d'identité. - La carte de groupage sanguin.
- Le rapport d'évaluation de l'entretien de recrutement. Ainsi, les contrats de travail ou les décisions de mutations sont établis par la structure ressources humaines habilitée, approuvés par le responsable de la structure ayant délégation de pouvoir à cet effet et transmis, accompagnés du dossier administratif du candidat, à la structure chargée de la gestion administrative.

Le site utiliser pour l'inscription (IAP).

L'Institut algérien du pétrole (IAP) : est une grande école algérienne, spécialisée dans les métiers de l'industrie du pétrole et des hydrocarbures en général. Son siège est à Boumerdès et l'enseignement est donné sur 4 sites : Boumerdès, Arzew, Skikda et Hassi Messaoud.

L'IAP a pour objet la prise en charge des besoins du secteur de l'énergie, en matière de formation de spécialisation, de perfectionnement, de recyclage et de recherche appliquée, toutes disciplines confondues. L'institut assure des formations opérationnelles de niveau international en adéquation avec les besoins du secteur de l'énergie.

Il est lié à la Sonatrach mais, en juillet 2020, le conseil des ministres décide la « remise de l'Institut algérien du pétrole (IAP) sous l'autorité du ministère de l'Enseignement supérieur ».

Figure 10 : Site IAP



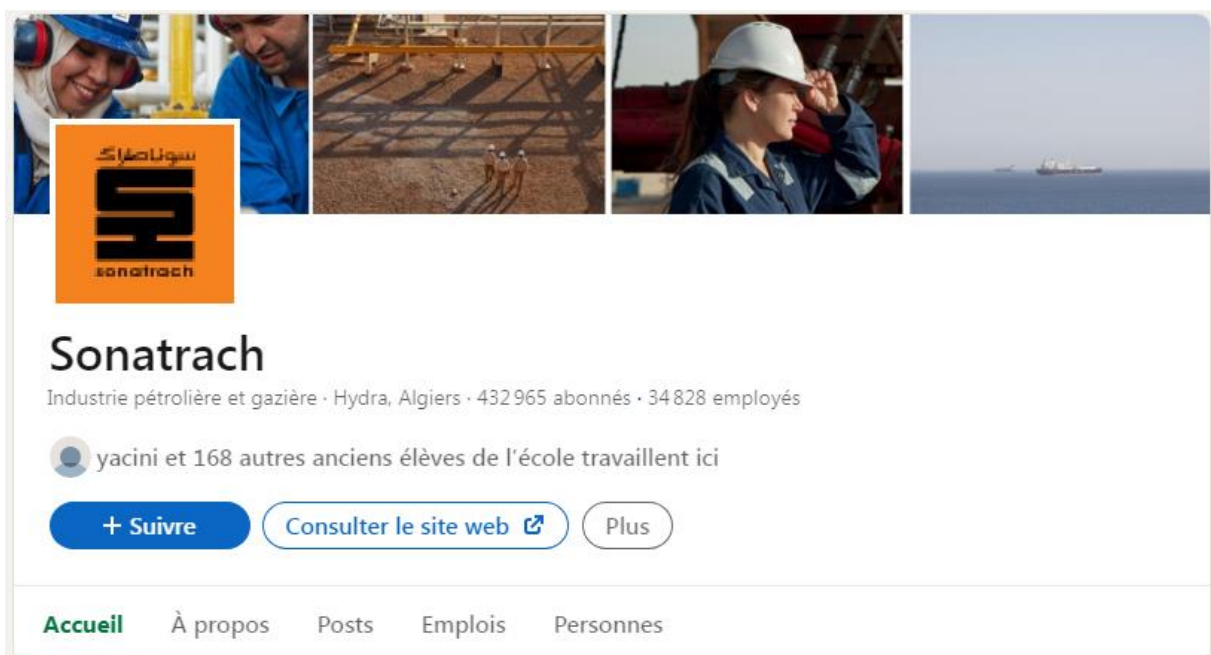
SOURCE : <https://sonatrach.com/iap>.

- Missions

Les principales missions de l'IAP se résument en :

- La formation, le perfectionnement et le recyclage dans les différents domaines d'activité du secteur de l'énergie et en particulier des hydrocarbures,
- L'organisation et la mise en œuvre des formations spécialisées et diplômantes (techniciens supérieurs, ingénieurs et post-graduation spécialisée) dans les différents domaines d'activités du secteur des hydrocarbures,
- La formation de techniciens, d'opérateurs et chefs de quart dans les différentes spécialités du secteur des hydrocarbures,
- Le perfectionnement et le recyclage des cadres et techniciens en activité dans le secteur des hydrocarbures,
- La recherche appliquée orientée en priorité vers les besoins du secteur des hydrocarbures,
- La réalisation de prestations de services d'études, d'analyses et d'expertises dans ses domaines de compétences,
- L'établissement d'échanges et de partenariats avec les universités et instituts nationaux et internationaux,

Figure 11 : Profile LinkedIn de .Sonatrach



SOURCE :Linkdin.Sonatrach.

SECTION 3 : Présentation de la méthodologie de recherche

Dans cette section, nous présentons les étapes que nous avons suivies pour mener notre étude, en présentant les méthodes de recherche approuvées, les techniques de collecte de données, ainsi que les méthodes d'analyse des résultats.

1. Présentation de l'enquête

Notre étude a porté sur le thème de e-recrutement comme procédé de GRH au sein de SONATRACH (RTC). Notre recherche a été effectuée sous forme d'un stage d'un mois qui a débuté en mois d'avril et s'est terminé en mois de mai.

1.1 Objectif de l'enquête

L'objectif principal de notre étude est d'essayer de répondre à la problématique posée au début de notre travail qui est : « **Comment les entreprises en l'occurrence Sonatrach approche-t-elle le processus du E-recrutement ?** », et pour cela nous avons élaboré une enquête sur le terrain sous forme d'un questionnaire destiné aux salariés de la RTC.

1.2 Choix de l'outil de l'enquête et types de questions

Nous avons opté pour une méthode de recherche à travers un questionnaire destiné au personnel de la RTC, toute catégorie confondue.

La nature des questions qui ont été posées sont de type fermées et ouvertes. Les questions fermées (réponse unique ou multiples) ; les personnes interrogées doivent choisir une ou plusieurs réponses entre les réponses formulées à l'avance par le rédacteur du questionnaire, tandis que les questions ouvertes ; l'interviewé répond comme il le désire, ce qu'il dit est en général, intégralement enregistré par l'enquêteur, n'ont pas de réponses proposées.

1.3 Le choix de l'échantillon

La technique d'échantillonnage implique la sélection d'un échantillon d'individus de la population considérée pour l'enquête.

La taille de notre échantillon est limitée à seulement 15 personnes choisies. Cet échantillon inclus des employés de la RTC recruté par le E-Recrutement

1.4 La structure de notre questionnaire

Pour mener à bien cette enquête, on a réalisé un questionnaire avec les employés de la RTC.

Le questionnaire contient (19) questions entre fermées et ouvertes qui se sont réparties en 3 axes :

- Le premier axe, dont le but est de mieux connaître les informations personnelles des salariés.
- Le deuxième axe, de comprendre les pratiques de recrutement au sein de la RTC.
- Le troisième axe, cette partie basée sur le E-recrutement.
-

Suite à notre réalisation d'un questionnaire de 19 questions distribuer sur 15 employes d'une entreprise afin de compléter notre chapitre pratique du mémoire, ce questionnaire est élaboré dans le cadre de notre mémoire de fin de cycle. Il constitue un outil de recueil de données relatives à l'E-Recrutement et va nous permettre de connaître les avantages aussi les obstacles de l'E-Recrutement du point de vue des salaries.

Voici les résultats obtenus :

2. Présentation des résultats des questionnaires.

À partir de ces réponses, on peut constater que :

Le e-recrutement est relativement connu, mais la plupart des répondants ne sont pas familiers avec les solutions numériques utilisées dans le processus de recrutement.

Les sites d'emplois sont les outils les plus utilisés pour postuler, suivis du site d'entreprise (IAP) et des réseaux sociaux.

Les candidats sont généralement satisfaits de la clarté des descriptions de poste et ne rencontrent pas de difficultés majeures.

Cependant, des améliorations sont souhaitées dans plusieurs aspects du processus de recrutement, notamment le bon fonctionnement du site d'inscription, l'élargissement de la diffusion des annonces et une sélection plus équitable.

Certains répondants estiment que le e-recrutement peut être plus efficace que le recrutement classique, tandis que d'autres expriment des réserves en raison de l'importance de l'entretien et de la présence physique.

Les avantages perçus du e-recrutement comprennent le gain de temps, la transparence, la fiabilité et la facilité d'accès aux informations.

Les principales limites identifiées sont le tri des nombreux CV reçus, l'absence de contact direct et les formats de CV parfois incompatibles avec les systèmes des entreprises.

Les répondants ont suivi des étapes spécifiques lors de leur intégration à l'entreprise, comprenant des examens, des entretiens et une formation.

Ces résultats suggèrent que l'e-recrutement présente des avantages indéniables, mais des améliorations sont nécessaires pour optimiser son efficacité et garantir une évaluation équitable des candidats. Les préférences individuelles et les attentes concernant le processus de recrutement varient, soulignant l'importance de prendre en compte les besoins des candidats tout en exploitant les avantages offerts par les outils numériques.

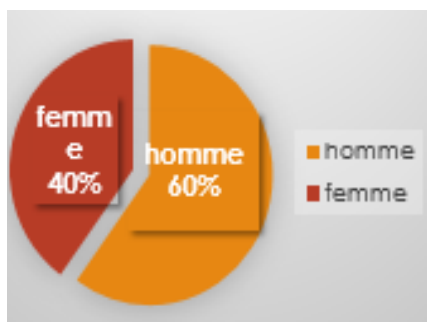
2.1 L'analyse et l'interprétation :

Voici une analyse et interprétation de chaque réponse de manière plus détaillée :

1- Quel est votre genre ?

La répartition indique une légère prédominance masculine parmi les répondants de l'entreprise. Y a une grande majorité des hommes (9 hommes), qu'ont répondu à ce sondage et un peu moins de la moitié sont des femmes (6 femmes).

Nous constatons dans un premier temps que Sonatrach accord beaucoup d'importance au sexe masculin , et donc le recrutement d'homme à la Sonatrach est supérieur à celui des femme, cet écart peut s'expliquer de plus par les exigence de l'entreprise que les femme ne peuvent pas satisfaire (travail de nuit, les mission...etc.), ajoutons à cela, les homme sont plus disponible pour leur travail et s'engagent entièrement dans leur carrière professionnelle, contrairement aux femmes qui se préoccupent d'avantage de leur vie social, les charge familiales, les congé de maternité, des obstacle pour l'entreprise qui vise a réalisé ses objectifs.



2- Votre âge ?

Les répondants (la totalité) de l'entreprise appartiennent principalement à la tranche d'âge de 25 à 35 ans.

S'explique que le recours au recrutement massif des jeunes diplômés. Cela reflète sa politique dans l'intégration, la fidélisation ainsi que de former et d'améliorer leurs carrières professionnelles, afin de les fidéliser et de garantir un effectif stable pour l'atteinte de ses objectifs. On conclut donc, plus la personne est jeune, plus elle est résistante au travail de la nuit, aux déplacements surtout les nouvelles recrues qui veulent montrer leur endurance et capacité assumer des tâches plus ardues.

Ce sont donc des candidats jeunes.



3- Vous avez combien d'année d'ancienneté ?

La totalité des répondants ont une expérience professionnelle moyenne de 4 à 8 ans dans l'entreprise. Cela peut indiquer que ces répondants ont une connaissance solide du processus de recrutement et peuvent fournir des informations précieuses sur les avantages et les obstacles de l'e-recrutement.

Nous pouvons noter que l'entreprise possède un capital humain varié qui est constitué de personnes agréées et expérimentées et aussi des jeunes moins anciens mais possédant des qualités leur permettant d'évoluer et d'apprendre à faire mieux leur tâche.

4- Postulez-vous depuis des sites d'internet?

Parmi les répondants 9 personnes utilisent rarement les sites internet, 4 souvent et les 2 qui restent n'utilisent jamais les sites pour postuler.

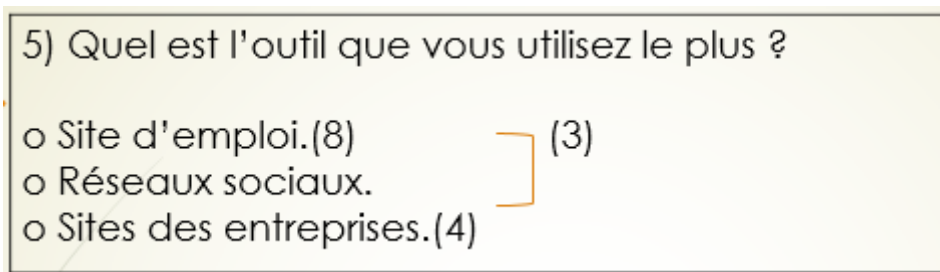
La majorité des répondants (9 personnes) ont indiqué une utilisation rare des sites d'internet pour postuler. Cela peut suggérer que d'autres canaux de recrutement, tels que les contacts personnels ou les recommandations, sont également utilisés par ces répondants. Il est important

de noter que 4 personnes ont indiqué une utilisation fréquente des sites d'internet, ce qui souligne l'importance de ces plateformes pour certains candidats.

5- Quel est l'outil que vous utilisez le plus?

Parmi 15 personnes, 8 préfèrent d'utiliser les sites d'emploi, aussi on a 4 utilise le site d'entreprise qui est IAP et le reste des 3 personnes utilise les réseaux sociaux et les sites d'emplois.

Les sites d'emplois sont l'outil le plus utilisé par les répondants pour rechercher des opportunités d'emploi, ce qui est cohérent avec les pratiques courantes de recrutement en ligne. Cependant, il est intéressant de noter que certains répondants préfèrent également le site d'entreprise (IAP) ou une combinaison de réseaux sociaux et de sites d'emplois.



6- Connaissez-vous une ou plusieurs de ces solutions numériques utilisées dans le processus de recrutement ?

6 personnes répondes par Oui (utilisant LinkedIn,IAP et Emploitic) et le reste des 9 personnes par Non. seulement 6 des répondants ont indiqué connaître et utiliser des solutions numériques telles que (LinkedIn, IAP et Emploitic) dans le processus de recrutement. Cela peut suggérer que l'entreprise pourrait envisager de sensibiliser davantage ses employés à ces outils pour en tirer pleinement parti. Le but de cette question était de savoir quelles sont les connaissances des principaux outils numériques utilisés dans le processus de recrutement. Nous pouvons voir que peu de personnes connaissent toutes ces solutions numériques. Les solutions numériques les plus connues par les candidats, **Linkdin, Emploitic, IAP (institut algérien du pétrole)**. Nous pouvons aussi noter qu'un peu plus de la moitié des sondés ne connaissent aucune de ces solutions digitales, cela est compréhensible car ce sont des outils utilisés principalement dans le domaine des ressources humaines.

6) Connaissez-vous une ou plusieurs de ces solutions numériques utilisées dans le processus de recrutement ?

- Oui, mentionnez-les ? (6) Linkdin, IAP, Emploitic.
- Non. (9)

7- Comment avez-vous été informé(e) des opportunités d'emploi dans l'entreprise ?

Parmi les 8 personnes s'informer par site d'emplois, 4 personnes par l'affichage et 3 personnes par annonce sur Facebook.

Le site d'emplois est le moyen d'information le plus couramment utilisé par les répondants pour connaître les opportunités d'emploi dans l'entreprise, suivi de près par l'affichage. L'annonce sur Facebook est également mentionnée par quelques répondants. Ces résultats suggèrent que l'utilisation de sites d'emplois est une méthode efficace pour atteindre un large public de candidats intéressés.

7) Comment avez-vous été informé(e) des opportunités d'emploi dans l'entreprise ?

- Affichage. (4)
- Annonce sur Facebook. (3)
- Via site d'emploi. (8)

8- Avez-vous trouvé les descriptions de poste claires et informatives ?

La totalité des 15 personnes.

Tous les répondants ont indiqué trouver les descriptions de poste claires et informatives. Cela suggère que l'entreprise fait un bon travail dans la communication des attentes et des responsabilités liées aux postes vacants.

9- Avez-vous eu des difficultés ?

La grande majorité des répondants (14 personnes) n'ont pas rencontré de difficultés lors du processus de recrutement. Cependant, une personne a signalé avoir rencontré des difficultés.

Il serait intéressant d'approfondir cette réponse pour comprendre les problèmes spécifiques rencontrés et identifier des domaines d'amélioration potentiels.

10- Pensez-vous que tous les candidats sont traités de manière juste et impartiale ?

La majorité des répondants 13 personnes on répondu par Oui estime que tous les candidats sont traités de manière juste et impartiale. Cependant, et 2 qui reste par Non. Ont exprimé leur désaccord, suggérant qu'il peut y avoir des préoccupations concernant l'équité du processus de recrutement.

11- Selon votre expérience, quels sont les aspects qui pourraient être améliorés dans le processus de recrutement ?

Les répondants ont identifié plusieurs aspects à améliorer dans le processus de recrutement, notamment le bon fonctionnement du site d'inscription, une plus grande ouverture aux candidats non locaux et l'évaluation des critères de sélection. Ces suggestions : Bon fonctionnement du site d'inscription. Ne pas se concentrer uniquement sur les candidats locaux. Critères de sélection. Peuvent contribuer à optimiser le processus de recrutement et à élargir la base de candidats potentiels.

12- Pensez-vous que le processus de recrutement de votre entreprise mérite des améliorations?

Opinion sur l'amélioration du processus de recrutement de l'entreprise

Oui : Suggestions incluant l'élargissement de la diffusion des annonces, le bien-être des travailleurs, les critères de sélection et la décentralisation du pouvoir de décision.

Non : Raisons incluant la satisfaction actuelle du processus, sa fiabilité et sa transparence.

Certains répondants pensent que des améliorations sont nécessaires dans le processus de recrutement de l'entreprise, notamment en élargissant la diffusion des annonces, en favorisant le bien-être des travailleurs et en révisant les critères de sélection. D'autres répondants, en revanche, estiment que le processus actuel est satisfaisant, fiable et transparent.

12) Pensez-vous que le processus de recrutement de votre entreprise mérite des améliorations ?

NON	OUI
<ul style="list-style-type: none"> -vu qu'il été bien procède. -le processus est parfait. - le processus est plus fiable et transparent. 	<ul style="list-style-type: none"> -assurer une large diffusion des annonces sur les sites et le réseau sociaux afin d'informer le maximum des candidats. - coté bien être des travailleurs, un milieu favorable. - critère de sélection. - décentraliser le pouvoir de décision de lancement de recrutement.

13- Connaissez-vous le e recrutement ?

Connaissance sur le e-recrutement 8 personnes on répondu par Oui et 7 qui reste par Non.

Un nombre relativement égal de répondants connaissent et ne connaissent pas le e-recrutement. Cela souligne l'importance de sensibiliser davantage les employés à cette pratique et à ses avantages potentiels. Cette question vise également à connaître les connaissances générales que les candidats ont au niveau des outils numériques de recrutement. Une grande majorité d'entre eux en ont connaissance et savent que les entreprises utilisent de plus en plus ce genre de solutions numériques tels que les tests d'aptitude en ligne, les tris de CV automatiques, les entretiens avec des algorithmes et d'autres formes de digitalisation.

14- Pensez-vous que vous pourriez vous adapter à ce nouveau type de e recrutement (sans le côté humain) ?

La majorité des répondants se sentent capables de s'adapter au e-recrutement, même sans l'aspect humain tel qu'un entretien en personne. 11 personnes on répondu par Oui et 4 qui reste par Non Cependant, quelques répondants pensent que la présence physique et les entretiens jouent un rôle important dans le processus de recrutement, ce qui peut limiter leur adaptation au e-recrutement.

15- A votre avis, quels sont les avantages apportés par le e-recrutement?

Les répondants ont identifié plusieurs avantages liés au e-recrutement, La réponse par (Gain de temps, transparence) on a 8 personnes et le reste des 7 personnes par (Fiabilité, gain de temps), notamment le gain de temps et la transparence. Certains ont également souligné la

fiabilité de ce processus. Ces avantages soulignent les aspects positifs du e-recrutement pour les recruteurs et les candidats.

16- Quelles sont les limites liées à l'utilisation de e-recrutement?

Les répondants ont souligné certaines limites liées à l'utilisation du e-recrutement, telles que la surabondance de CV peu qualifiés, l'absence de contact direct avec les candidats et les problèmes potentiels liés à la lisibilité des formats de CV, Certaines annonces génèrent beaucoup de CV peu qualifiés, Absence de contact direct, Formats de CV non lisibles par l'entreprise, Ces limitations nécessitent une attention particulière pour optimiser le processus de sélection.

15) les avantages apportés par le e-recrutement. 16) les limites liées à l'utilisation d'e-recrutement.	
LES AVANTAGES	LES LIMITES
<ul style="list-style-type: none"> -gain de Temps et transparence.(8) -fiabilité et gain de Temps.(7) 	<ul style="list-style-type: none"> -Certaines annonces génèrent beaucoup de CV qui sont parfois peu qualifiés par rapport à la demande présente.(10) -Absence de contact direct et Les formats de CV envoyés en fichier joint par les candidats ne sont pas forcément lisibles par l'entreprise.(5)

17- Pensez-vous que le e-recrutement sera-t-il réellement plus efficaces que le recrutement classique ?

La majorité des répondants (11 personnes) estiment que le e-recrutement est plus efficace que le recrutement classique. Cependant, quelques répondants (4 personnes) ont exprimé des doutes quant à cette efficacité accrue. Ces réponses montrent une perception mitigée quant à l'efficacité relative des deux approches.

18- Quelle sont les étapes que t'as suivie lors de processus de E-Recrutement dans cette entreprise ?

Les répondants ont décrit les étapes qu'ils ont suivies lors de leur intégration à l'entreprise, y compris la participation à un concours, des examens écrits et oraux, des entretiens psychotechniques, la signature du contrat, ainsi que la formation et la mise en situation professionnelle. Ces étapes reflètent un processus d'intégration structuré pour les nouveaux employés.

Étapes suivies lors de l'intégration à l'entreprise :

- postuler au concours de IAP et une inscription sur le site.
- examen écrit et oral, après avoir eu l'examen.
- passé un entretien psychotechnique.
- enfin la signature du contrat
- formation et mise en situation professionnelle.

19- Que penses-tu de ce site ?

La majorité des répondants (10 personnes) considèrent le site comme très utile, soulignant son importance dans le processus de recrutement. Certains le qualifient même de meilleure méthode. Cependant, quelques répondants (2 personnes) pensent qu'il peut seulement remplacer partiellement l'ancien processus, ce qui suggère une certaine réserve quant à son utilité complète.

3. Synthèse des résultats

En analysant les réponses obtenues, il est clair que la plupart des répondants sont familiarisés avec le e-recrutement et l'utilisent dans une certaine mesure. Ils reconnaissent les avantages de cette méthode, tels que le gain de temps et la transparence, mais soulignent également certaines limitations, comme le manque de contact direct avec les candidats. Certaines suggestions pour améliorer le processus de recrutement incluent l'élargissement de la diffusion des annonces, l'évaluation des critères de sélection et la prise en compte du bien-être des travailleurs.

Les répondants semblent globalement satisfaits de la clarté et de l'informativité des descriptions de poste fournies par l'entreprise. Cependant, certains ont exprimé des

préoccupations concernant l'équité du traitement des candidats et ont suggéré des améliorations pour garantir une approche plus juste et impartiale.

Il est intéressant de noter que bien que la majorité des répondants aient une connaissance du e-recrutement, certains d'entre eux expriment des réserves quant à l'adaptation complète à ce nouveau type de recrutement, soulignant l'importance de l'interaction humaine et de la présence physique dans le processus.

Les avantages perçus du e-recrutement sont principalement liés au gain de temps et à la transparence, ce qui correspond aux tendances générales de cette méthode. Cependant, les répondants soulignent également des limites telles que le volume élevé de CV peu qualifiés et les problèmes potentiels liés aux formats de CV non lisibles.

La question sur l'efficacité du e-recrutement par rapport au recrutement classique a suscité des réponses mitigées, avec une majorité de répondants convaincus de son efficacité accrue, mais un nombre significatif ayant exprimé des doutes.

En ce qui concerne les étapes d'intégration à l'entreprise, les répondants ont décrit un processus structuré comprenant des étapes telles que les examens, les entretiens et la formation, soulignant l'importance d'une intégration complète et bien planifiée.

En résumé, les résultats obtenus à partir de ce questionnaire fournissent un aperçu des perceptions des recruteurs et des candidats concernant l'e-recrutement dans l'entreprise étudiée. Ils mettent en évidence à la fois les avantages perçus, tels que le gain de temps et la transparence, ainsi que les défis et les limitations associés à cette méthode. Les suggestions d'amélioration formulées par les répondants peuvent être utilisées pour optimiser le processus de recrutement et répondre aux besoins et aux attentes des parties prenantes concernées.

Conclusion Générale

Conclusion générale

Le succès des entreprises repose généralement et en grande partie sur son efficacité à gérer ces ressources humaines, elle doit en effet travailler à optimiser et accroître 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.

Ce mémoire a pour objectif d'étudier l'approche du e-recrutement par les entreprises, en mettant l'accent sur le cas de la société nationale de transport et commercialisation des hydrocarbures (SONATRACH), plus précisément la RTC Sonatrach Bejaia. Nous avons cherché à comprendre comment les entreprises utilisent le e-recrutement comme un outil de recherche et de collecte de candidatures, ainsi que les avantages et les défis associés à cette méthode.

Ce mémoire est structuré suivant une approche méthodologique comprenant une partie théorique et une partie pratique. Dans la partie théorique, nous avons examiné les concepts et les tendances liés au e-recrutement, en mettant en évidence ses avantages et ses défis. Nous avons également analysé les nouvelles méthodes et pratiques de recrutement en ligne, y compris les outils utilisés dans le processus.

Dans la partie pratique, nous avons mené une étude de cas au sein de la RTC Sonatrach Bejaia pour collecter des données concrètes sur l'application du e-recrutement dans la gestion des ressources humaines. Cette étude de cas nous a permis de comprendre comment l'entreprise utilise le e-recrutement, ses motivations, les outils utilisés et les résultats obtenus.

À travers notre recherche, nous avons pu constater que le e-recrutement présente de nombreux avantages par rapport aux méthodes traditionnelles. Il offre une plus grande rapidité et une portée géographique plus large, permettant aux entreprises de toucher un plus grand nombre de candidats potentiels. De plus, il facilite l'attraction des talents en offrant une meilleure visibilité de l'entreprise et de ses opportunités d'emploi.

Cependant, l'e-recrutement n'est pas sans défis. Parmi les principaux obstacles, on retrouve la surcharge d'informations, la difficulté de filtrer les candidatures pertinentes et la nécessité de maîtriser les nouvelles technologies. Malgré ces défis, de nombreuses entreprises algériennes

ont adopté le e-recrutement en raison de ses nombreux avantages, notamment la possibilité de cibler un public plus large et de rationaliser le processus de recrutement.

Notre étude a également permis de mettre en évidence les tendances générales de l'utilisation et de la pratique du recrutement en ligne. Les entreprises intègrent de plus en plus les technologies de communication et d'information, telles que les sites de recrutement en ligne, pour attirer et sélectionner les meilleurs candidats. Cette évolution a conduit à de nouvelles méthodes et pratiques de recrutement en ligne, avec des outils tels que les médias de recrutement et les différentes étapes du processus de recrutement en ligne.

Au terme de ce travail de recherche nous avons pu cerner la question principale de notre résultat théorie **Quelle est la perception du personnel de SONATRACH vis-à-vis le processus de E-Recrutement ?**, selon laquelle : les entreprises utilisent 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 coûts par rapport aux annonces papier pour l'entreprise et gratuite pour les candidats.

Enfin, notre hypothèse de recherche a été examinée à la lumière de notre étude. Nous avons constaté que le e-recrutement offre effectivement une plus grande rapidité et une portée géographique plus large par rapport aux méthodes traditionnelles de recrutement. De plus, il favorise l'attraction des talents en offrant une meilleure visibilité de l'entreprise et de ses opportunités d'emploi.

Nos résultats ont confirmé que le e-recrutement offre de nombreux avantages aux entreprises, tels qu'une plus grande rapidité, une portée géographique plus large et une meilleure visibilité des opportunités d'emploi. Cependant, nous avons également identifié des défis tels que la surcharge d'informations et la nécessité de maîtriser les nouvelles technologies. Malgré ces défis, de nombreuses entreprises algériennes ont adopté le e-recrutement pour rester compétitives sur le marché de l'emploi.

En conclusion, le e-recrutement a révolutionné le processus de recrutement en ligne et il est devenu incontournable sur le marché du travail. Les entreprises doivent comprendre les nouvelles tendances et exploiter efficacement les outils de recrutement en ligne pour attirer et sélectionner les meilleurs talents. Cela nécessite une adaptation aux nouvelles technologies, une maîtrise des médias de recrutement en ligne et une compréhension approfondie des besoins et des attentes des candidats.

Notre mémoire a contribué à mieux comprendre l'approche du e-recrutement par les entreprises, en mettant en évidence ses avantages et ses défis. Il peut servir de base pour des recherches ultérieures et pour guider les entreprises dans l'optimisation de leurs stratégies de recrutement en ligne.

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

Pour parvenir à ces conclusions, nous avons adopté une approche méthodologique qui comprenait une partie théorique et une partie pratique. Notre étude de cas au sein de la société nationale de transport et commercialisation des hydrocarbures (SONATRACH), plus précisément la RTC Sonatrach Bejaia, nous a permis de collecter des données concrètes sur l'application du e-recrutement dans la gestion des ressources humaines.

En conclusion, le e-recrutement a révolutionné le processus de recrutement en offrant de nombreux avantages aux entreprises. Cependant, il présente également des défis qu'il convient de prendre en compte. Les entreprises algériennes ont adopté le e-recrutement pour rester compétitives sur le marché de l'emploi. Il est essentiel pour les organisations de comprendre les nouvelles tendances et d'exploiter les outils de recrutement en ligne de manière efficace pour attirer et sélectionner les meilleurs talents.

La liste bibliographique

Bibliographie

(s.d.).

5 étapes pour réussir son e-recrutement : astuces & conseils - Kicklox. (2022, avril 24).

Consulté le Mai 05, 2023, sur kicklox: <https://www.kicklox.com/blog-client/5-etapes-pour-reussir-son-e-recrutement-astuces-conseils/>

Abdelhalim, M., & Nadi, M. (2013/2014). *La gestion prévisionnelle des emplois et Des compétences Cas : entreprise DRGB de Bejaia*. Memoire, Bejaia.

Behrens, M., & Traxler, F. (2004, 06 28). *Les organisations patronales en Europe*. Consulté le 03 23, 2023, sur eurofound.europa.eu:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2004/les-organisations-patronales-en-europe>

Boughaba, A. (2023, mai 11). *Recrutement digital : les méthodes pour bien recruter*. Consulté le 05 27, 2023, sur payfit: <https://payfit.com/fr/fiches-pratiques/recrutement-digital/>

Cadin, Guérin, Pigeyre, & Pralong. (2012). *GR pratiques et éléments de théorie* (éd. 4e). Paris: Dunod.

D. DUCHAMP; L. GUERY. (2014). *la Gestion Des Ressources Humaines, Retenir l'essentiel*. Paris: Nathan.

Fantino, M. (2015, juillet 15). La digitalisation du recrutement dans le domaine des Ressources Humaines. 45. genève, suisse. Récupéré sur haute école de gestion geneve.

GRANGER, L. (2023, mars 13). *e-recrutement et recrutement sur les réseaux sociaux 2.0*.

Consulté le avril 18, 2023, sur Manager Go: <https://www.manager-go.com/ressources-humaines/e-recrutement.htm>

GUILLOT-SOULEZ, C. (2019/2020). *LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES* (éd. 12e). Paris: Gualino lextenso.

J M, p. (2012/2013). *Gestion des ressources humaines* (éd. 18e). Paris: Vuibert.

J.L.Guignard, J.P.Herbinier, & Pennaforte, A. (2018). *les fondamentaux de la GRH 100 défis R illustré*. Paris: Dunod.

Jean-Marie Peretti. (2013). *la gestion de la ressource humaine* (éd. 19e). PARIS: Vuibert.

- Jean-Marie, P. (2015). *Gestion des ressources humaines* (éd. 21e). Paris: Vuibert.
- J-M, P. (2008). *Dictionnaire des ressources humaines* (éd. 5e). Paris: Dunod.
- L.BOYER, & N.EQUILBEY. (2003). *GRH nouvelle pratiques*. Paris: EMS.
- Laetitia, L. (2012/2013). *L'essentiel de la gestion des ressources humaine* (éd. 6e). Paris: Gualino lextenso.
- Montéréal, J. (2023, février 22). *E-recrutement : définition, avantages, guides et outils pour recruter sur internet*. Consulté le avril 20, 2023, sur appvizer: <https://www.appvizer.fr/magazine/ressources-humaines/ats/e-recrutement>
- Moreno, M. (2008). *Gestion des ressources humaines*. paris: UT1 paris.
- NOUIRA, Z., SOUDANE, J. A., HAJAJI, O., & RGUIBI, K. (2021). L'évolution de l'e-recrutement dans la fonction RH. *Journal of Business and Management*, 23, 40. Récupéré sur www.iosrjournals.org
- Peretti, J.-M. (2012). *Ressources humaines et gestion des personnes* (éd. 8e). Paris: Vuibert.
- Sekiou L., B. L. (2011). *Gestion des ressources humaines*. Paris: Boeck.
- SEKIOU, L. (2004). *Gestion des ressources humaines*. Bruxelles: Boeck.
- Soutenain, (., & P.Farcet. (2006). *Organisation et gestion de l'entreprise*. Paris: Foucher.
- Tilioua, M. A. (2015). Le point sur le e-recrutement en Algérie. 227. alger.
- Vantomme, F. (2018, mai 14). *Entrez dans l'ère du recrutement 3.0 - LCAnews*. Consulté le mai 27, 2023, sur lcanews: <https://www.lcanews.com/entrez-dans-lere-du-recrutement-3-0/>
- Vigneron, G. (s.d.). *E-recrutement, recrutement 2.0, recrutement 3.0 : quelles différences ?* Consulté le Mai 25, 2023, sur lasuperagence: <https://inbound.lasuperagence.com/blog/e-recrutement-recrutement-2.0-recrutement-3.0-inbound-recruiting>
- Yves-Frédéric. (2010, janvier 08). *La GRH et ses parties prenantes*. Consulté le mars 23, 2023, sur Scribd : <https://fr.scribd.com/document/32688614/La-GRH-Et-Ses-Parties-Prenantes#>

Les annexes

Annexes

Université Abderrahmane Mira- Bejaia

Faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion

Département de science de gestion

QUESTIONNAIRE

Thème : Le e recrutement comme procédé de GRH au sein d'une entreprise, Cas pratique RTC / Sonatrach Bejaia

Etudiants en master 2 option management, ce questionnaire est élaboré dans le cadre de notre mémoire de fin de cycle. Il constitue un outil de recueil de données relatives à l'E-Recrutement et va nous permettre de connaître les avantages aussi les obstacles de l'E-Recrutement du point de vue des recruteurs ainsi que celui des candidats.

Afin de réaliser notre mémoire de fin de cycle pour l'obtention d'un diplôme de master en science de gestion spécialité management des ressources humaines, nous vous prions de bien vouloir participer à notre enquête afin de parvenir à enrichir notre travail portant sur la gestion des carrières.

Nous vous remercions de bien vouloir nous consacrer un peu de votre temps, et Nous nous engageons à n'utiliser les informations collectées qu'à des fins uniquement scientifiques.

Note: Cochez les cases qui correspondent à vos choix.

NOM :

Prénom :

1 Quel est votre genre ?

- Homme.
- Femme.

2 Votre âge ?

- Moins de 25 ans.
- Entre 25 et 35 ans.
- Entre 36 et 50 ans.
- Plus de 50 ans.

3 Vous avez combien d'année d'ancienneté ?

4 Postulez-vous depuis des sites d'internet?

- Toujours .
- Souvent.
- Rarement.
- Jamais.

5 Quel est l'outil que vous utilisez le plus?

- Sites d'emploi.
- Réseaux sociaux.
- Sites des entreprises, lequel?

6 Connaissez-vous une ou plusieurs de ces solutions numériques utilisées dans le processus de recrutement ?

- Oui, mentionnez-les ?

- Non.

7 Comment avez-vous été informé(e) des opportunités d'emploi dans l'entreprise ?

- Affichage.
- Annonce sur Facebook.
- via site d'emplois.

8 Avez-vous trouvé les descriptions de poste claires et informatives ?

9 Avez-vous eu des difficultés ?

- Si oui, mentionnez-les.

10 Pensez-vous que tous les candidats sont traités de manière juste et impartiale ?

11 Selon votre expérience, quels sont les aspects qui pourraient être améliorés dans le processus de recrutement ?

12 Pensez-vous que le processus de recrutement de votre entreprise mérite des améliorations?

- Si oui, dans quel côté ?

- Non, pourquoi ?

13 Connaissez-vous le e recrutement ?

- Oui.
- Non.

14 Pensez-vous que vous pourriez vous adapter à ce nouveau type de e recrutement (sans le côté humain) ?

- Oui.
- Non, pourquoi ?

15 A votre avis, quels sont les avantages apportés par le e-recrutement?

- Gain de temps.
- Réduction des coûts.
- Fiabilité.
- Transparence.

16 Quelles sont les limites liées à l'utilisation de e-recrutement?

- Certaines annonces génèrent beaucoup de CV qui sont parfois peu qualifiés par rapport à la demande présente.
- Les formats de CV envoyés en fichier joint par les candidats ne sont pas forcément lisibles par l'entreprise.
- Le manque de fiabilité des annonces publiées par les recruteurs.
- Absence de contact direct.

17 Pensez-vous que le e-recrutement sera-t-il réellement plus efficaces que le recrutement classique ?

- Oui
- Non

18 Quelle sont les étapes que t'as suivie lors de processus de E-Recrutement dans cette entreprise ?

19 Que penses-tu de ce site ?

- Très utile.
- Meilleur méthode
- Peu remplace l'ancien processus.
- Inutile. Pourquoi ?

Je vous remercie pour votre attention et d'accepte à répondre a tout questions.

Table des matières

Remerciement.....	I
Dédicace	II
Liste des abréviations	IV
Liste des tableaux	VII
Liste des figures.....	VIII
Sommaire.....	IX
Introduction générale.....	1
CHAPITRE 01 : La gestion des ressources humaines et le recrutement (Fondements et pratiques clés).....	4
Introduction	4
SECTION 1 : Généralités sur la GRH.....	4
1. Définition de la GRH	4
2. Les acteurs de la GRH	5
2.1 Les acteurs internes de la GRH	5
2.2 Les acteurs externes.....	7
3. Les enjeux de la GRH.....	8
4. Les pratiques de la GRH.....	11
4.1 La rémunération	11
4.2 La formation et le développement des compétences	11
4.3 La gestion des carrières.....	12
4.4 La mobilisation	13
4.5 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	14
SECTION 2 : La pratique du recrutement.....	14
1. Définition et Objectifs du recrutement	14
2. Processus de recrutement.....	15

2.1 Définition du besoin	15
2.1.1. La demande de recrutement.....	15
2.1.2. Décisions de recruter	16
2.1.3. Définition du post et du profil	16
2.2 Recherche des candidats	16
2.2.1. Prospection interne	16
2.2.2. Recherche des candidats externes.....	17
2.3 Sélection des candidats	19
2.3.1. Le tri des candidatures	19
2.3.2. Questionnaires	19
2.3.3. Entretiens	19
2.3.4. Tests.....	20
2.4 Concrétisation.....	20
2.4.1. Décision	20
2.4.2. Négociation des conditions du contrat et signature	21
2.4.3. Accueil.....	21
2.4.4. L'intégration	21
3. Les outils du recrutement	23
3.1. Le curriculum vitae.....	23
3.2. La lettre de motivation.....	23
3.3. L'entretien	24
3.4. Les mises en situation.....	24
3.5. Les autres outils	25
4. Le recrutement de demain	25
Conclusion	26
CHAPITRE 2 : L'application de E-recrutement dans la GRH.....	28

Introduction	28
SECTION 1 : La digitalisation du recrutement	29
1 Du recrutement au E-recrutement	29
1.1 Digitalisation du recrutement dans les Ressources Humaines et transformation numérique.....	29
2 Définition de e-recrutement	30
2.1 Le E-recrutement.....	30
3 Les enjeux et les objectifs de E-recrutement.....	30
3.1 Les enjeux de e recrutement.....	30
3.2 Objectif de E-recrutement.....	32
4 Les avantages et inconvénients de E-recrutement.....	32
4.1 Les avantage.....	32
4.2 Inconvénients de l'e-recrutement.....	33
SECTION 2 : la révolution du recrutement vers le E-recrutement	34
1 Le processus de E-recrutement.....	34
1.1 Étape 1 : Rédigez une offre d'emploi attrayant.	34
1.2 Étape 2 : Diffusion de l'offre sur l'ensemble des canaux de diffusion.....	35
1.3 Étape 3 : Le sourcing	36
1.4 Étape 4 : La sélection des candidats	36
1.5 Étape 5 : Identification du profil.....	36
1.6 Étape 6 : L'entretien d'embauche.....	36
1.7 Étape 7 : l'intégration en ligne.....	37
2 Les outils de e recrutement.....	40
2.1 Les réseaux sociaux :	40
2.2 Linkedin :	40
2.3 Autre réseaux Facebook, Instagram, Twitter.....	41

2.4	CVthèques :.....	42
2.5	Les cabinets de recrutement :.....	43
2.6	Site de carrière de l'entreprise	44
2.7	Plateformes de publication d'annonces.....	44
2.8	Application de job-matching et de networking.....	45
3	Le recrutement 2.0 l'ère social	47
4	Le recrutement 3.0 l'Inbound Recruiting.....	48
	Conclusion.....	48
	CHAPITRE 3 : La pratique du E-recrutement au sein de la RTC Sonatrach.....	51
	Introduction	51
	SECTION 1 : présentation de l'entreprise Sonatrach.....	51
1.	Naissance de Sonatrach	51
2.	Activités et organisation de Sonatrach	53
3.	Présentation de la RTC	54
3.1	Les missions et les activités de la RTC	55
3.2.	La structure de la RTC.....	56
3.2.1.	La Sous-direction d'exploitation : elle chapeaute deux départements :.....	57
3.2.2.	La sous-direction technique : elle se compose de quatre départements :	57
3.2.3.	Sous-direction finances et juridique : elle est composée de trois départements :	57
3.2.4.	La sous-direction administration : elle est composée de trois départements:....	58
3.3.	La structure du département RHC	59
3.3.1.	Les objectifs du département	59
3.3.2.	Les tâche du département	59
	SECTION 2 : Le e recrutement au sein de la RTC – SONATRACH.....	61
1.	Le recrutement au sein de la RTC	61

1.1. La mise en place d'un plan de recrutement.....	62
1.1.1 La finalité :.....	62
1.2 La mise en œuvre du processus de recrutement.....	63
1.3 La décision finale.....	64
SECTION 3 : Présentation de la méthodologie de recherche.....	67
1. Présentation de l'enquête.....	67
1.1 Objectif de l'enquête.....	67
1.2 Choix de l'outil de l'enquête et types de questions.....	67
1.3 Le choix de l'échantillon.....	67
1.4 La structure de notre questionnaire.....	68
2. Présentation des résultats des questionnaires.....	68
2.1 L'analyse et l'interprétation :.....	69
3. Synthèse des résultats.....	76
Conclusion générale.....	77
Bibliographie.....	
Annexes.....	
Table des matières.....	

Résumer

Notre mémoire explore comment les entreprises en l'occurrence Sonatrach approche-t-elle le processus du E-recrutement . Pour réaliser ce travail, nous avons utilisé une méthodologie de recherche basée sur une étude de terrain au sein de la RTC Sonatrach, où nous avons administré un questionnaire aux employés. Les résultats obtenus ont clairement démontré que le E-recrutement présente de nombreux avantages par rapport aux méthodes traditionnelles. En effet, cette approche offre une rapidité accrue dans le processus de recrutement, ainsi qu'une portée géographique plus large, permettant aux entreprises d'atteindre un plus grand nombre de candidats potentiels. En conclusion, notre étude met en évidence l'importance croissante du E-recrutement dans le contexte des entreprises modernes, en tant qu'outil efficace pour attirer et sélectionner des talents.

Mots clés : E-recrutement, méthodologie de recherche, portée géographique, processus de recrutement, candidats potentiels.

Abstract

Our brief explores how companies in this case Sonatrach approaches the E-recruitment process. To carry out this work, we used a research methodology based on a field study within the RTC Sonatrach, where we administered a questionnaire to employees. The results have clearly shown that e-recruitment has many advantages over traditional methods. This approach offers greater speed in the recruitment process, as well as a wider geographical scope, allowing companies to reach a greater number of potential candidates. In conclusion, our study highlights the growing importance of e-recruitment in the context of modern companies, as an effective tool for attracting and selecting talent.

Keywords: E-recruitment, research methodology, geographic scope, recruitment process, potential candidates.