

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

**ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MANAGEMENT
ENSM.**

Pôle universitaire de KOLÉA



MEMOIRE DE FIN D'ETUDES
Master en Management de E-gouvernement

**L'apport du Recrutement électronique dans la
recherche des talents par l'accompagnement de
l'Emploi Partner.**

Cas : Emploi Partner à KOUBA

Élaboré par : MOKRANE Thaamrant

Encadré par : Dr. LARRAS Chafika

Année universitaire : 2021/2022

RESUME :

Cette étude a pour objectif de découvrir l'apport du Recrutement électronique dans la recherche des talents par l'accompagnement de l'Emploi Partner. Pour ce faire nous nous sommes appuyés sur une démarche qualitative axée sur un entretien semi-directif en vue de voir si le recrutement électronique aide l'agence privée à combler les pénuries de talents grâce à sa vente de prestation de recrutement. Nous avons choisi de mener notre recherche au niveau de l'agence privée Emploi Partner de KOUBA agréée par l'état. Les résultats nous ont permis de constater que l'e-Recrutement devient un outil de communication en ligne incontournable chez les recruteurs et les chercheurs d'emploi en raison de ses avantages. Et aussi est un moyen efficace et rapide pour cibler les talents potentiels. Toutefois, cela n'empêche l'entreprise de procéder régulièrement à un audit interne du recrutement afin de vérifier la bonne application des procédures et de détecter les écarts par rapport aux cibles et aux ressources allouées, afin de proposer des solutions correctives.

Mots clés : e-recrutement, talent, Emploi Partner

ABSTRACT:

The objective of this study is to discover the contribution of electronic recruitment in the search for talent through the support of the Emploi Partner, through a qualitative study, we administered a semi-directive interview in order to see if electronic recruitment at the service of the private agency to face the talent shortage, grace to its sale of recruitment services.. We have chosen to conduct our research within the private agency Emploi Partner at KOUBA approved by the state. The results allowed us to see that e-Recruitment is becoming an essential online communication tool for recruiters of its advantages. And also is an efficient and faster solution to target potential talent. However, this does not prevent the company from carrying out a regular internal audit of recruitment to verify the proper application of procedures and to detect deviations from targets and the resources allocated, in order to propose corrective solutions. .

Keywords: e-recruitment,

talent, Emploi Partner

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى اكتشاف مساهمة التوظيف الإلكتروني في البحث عن المواهب من خلال دعم وكالة متخصصة في التوظيف الإلكتروني. للقيام بذلك اعتمدنا على المنهج النوعي مركزين على المقابلة شبه التوجيهية بهدف معرفة ما إذا كان التوظيف الإلكتروني يساعد الوكالة الخاصة على سد النقص في المواهب. لقد تمت دراستنا على مستوى مؤسسة متخصصة في التوظيف الإلكتروني معترفة من طرف الدولة. تظهر النتائج أن التوظيف الإلكتروني أصبح أداة اتصال أساسية عبر الإنترنت لوكلاء التوظيف والباحثين عن عمل بسبب مزاياها. وهي أيضًا طريقة موثوقة وسريعة لاستهداف المواهب الممكنة. ومع ذلك فإن هذا لا يمنع المؤسسة من إجراء تدقيق داخلي منتظم على التوظيف لغرض التحقق من التطبيق السليم للإجراءات، وكشف الانحرافات عن الأهداف والموارد المخصصة، من أجل اقتراح الحلول التصحيحية.

الكلمات المفتاحية: التوظيف الإلكتروني، المواهب الممكنة، الوكالة الخاصة

REMERCIEMENT :

Tout d'abord, je tiens à remercier Dieu de m'avoir donné la volonté, le courage et la patience pour terminer ce travail.

Je voudrais adresser ma gratitude à mon encadrante Dr. LARRAS Chafika pour son aide, sa disponibilité, pour sa patience, et l'intérêt porté à mon travail de recherche. Et surtout ses judicieux conseils, qu'ont contribué à alimenter ma réflexion. C'est un honneur pour moi de vous avoir comme mon encadrante.

Je saisis cette occasion pour remercier également les membres du jury pour le temps accordé à l'évaluation de mon travail.

Je remercie également tous les cadres de l'agence privée Emploi Partner. Je voudrais particulièrement remercier mon tutrice de stage Mme BENZAID, pour son accompagnement, sa formation et toutes les connaissances transmises.

Je remercie mes très chers parents, qui ont toujours été là pour moi et qui m'ont apporté leur soutien moral tout le temps sans douter de moi.

TABLE DES MATIERES :

RESUME :	I
REMERCIEMENT :	II
TABLE DES MATIERES :	III
LA LISTE DES TABLEAUX :	VI
LA LISTES DES FIGURES :	VII
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	VIII
INTRODUCTION GENERALE	1
1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA RECHERCHE:	2
1.1 Le choix du thème :	2
1.2 Le choix de l'entreprise :	2
2. PERTINENCE DE LA RECHERCHE:	3
2.1 Pertinence théorique :	3
2.2 Pertinence managérial :	3
3. LA QUESTION DE LA RECHERCHE :	3
4. METHODE DE LA RECHERCHE:	4
5. LA STRUCTURE DE LA RECHERCHE :	4
CHAPITRE 01 : CADRE THEORIQUE	6
SECTION 01 : REVUE DE LA LITTERATURE:	6
1.1 Contexte et évolution des pratiques de recrutement :	6
1.2 Les théories de talent mangement :	7

1.3 Les théories de l'e-recrutement :	7
1.4 Le rôle d'E -recrutement et de l'internet dans le sourcing (recherche) des bons candidats :	8
SECTION 02 : CADRE CONCEPTUEL :	10
2.1 Comprendre la notion du recrutement :	10
2.1.1 Définition et objectifs du recrutement :	10
2.1.2 Les types de recrutement :	11
2.1.3 La politique du recrutement :	12
2.1.4 Le processus du recrutement:	14
2.1.5 Les méthodes de recrutement classique :	19
2.1.6 Les avantages et les inconvénients de recrutement traditionnel :	20
2.2 Comprendre la notion d'E-recrutement :	21
2.2.1 Définition :	21
2.2.2 Les enjeux d'E-recrutement :	22
2.2.3 Les avantages et inconvénient d'E-recrutement :	22
2.2.4 Les étapes pour réussir l'E-recrutement:	24
2.2.5 Le processus de l'e-Recrutement :	26
2.2.6 Les outils de l'e-Recrutement :	27
2.2.7 Les principaux sites de recrutement utilisé en Algérie :	28
2.3 Le recrutement électronique au service des recruteurs pour faire face à la pénurie des talents	30
CHAPITRE 02 : CADRE METHODOLOGIQUE ET ORGANISATIONNEL.	32
SECTION 01: CADRE METHODOLOGIQUE:.....	32
1.1 La posture épistémologique:	32
1.2 Approche méthodologique :	34
1.3 Les outils de collecte de données	34
1.4 La structure d'entretien semi-directif :	36
1.5 L'outil d'analyse des données :	37
SECTION 02 : CADRE ORGANISATIONNEL :	38
2.1 Présentation de l'entreprise Emploi Partner	38
2.2 L'aspect juridique de l'Emploi Partner	41

2.3	Présente les services suivants d'Emploi Partner:	41
2.4	Profil d'Emploi Partner :.....	44
2.5	organisation d'Emploi Partner :	44
2.6	Les Valeurs de l'entreprise Emploi Partner :	45
2.7	Présentation la structure de la direction des ressources humaines :.....	46
2.8	Missions de la DRH :	46
2.9	Présentation le service de recrutement :	46
CHAPITRE 03 : RÉSULTATS ET DISCUSSION.....		48
SECTION 01 : PRESENTATION LES RESULTATS DE L'ETUDE QUALITATIVE		48
1.1	Présentation les interviewés :	48
1.2	Traitement et analyse des résultats :.....	48
SECTION 02 :LA DISCUSSION DES RESULTATS :.....		55
SECTION 03 : LES SUGGESTIONS :		56
SECTION 04 : LES LIMITES DE LA RECHERCHE :.....		57
CONCLUSION GENERALE		60
REFERENCES BIBLIOGRAPHIES		62
LES ANNEXES :.....		66

LA LISTE DES TABLEAUX :

Tableau N°1: un résumé sur les étapes de processus du recrutement.....	18
Tableau N° 2: avantages § inconvénients du recrutement traditionnel	20
Tableau N°3: avantages § inconvénients d'e-Recrutement	23
Tableau N°4: différence entre le traitement sémantique et statistique	37
Tableau N°5: profile d'Emploi Partner	44
Tableau N°6: les données des interviewés	48
Tableau N°7: verbatims de la perception de l'e-recrutement	49
Tableau N°8: résultats des verbatims des modes de communication du recrutement à l'ère digital	49
Tableau N°9: résultats des verbatims d'évolution des outils numériques dans la recherches des candidats potentiels	50
Tableau N°10: résultats des verbatims sur l'efficacité de recrutement électronique dans la recherche des talents	51
Tableau N°11: résultats des verbatims sur l'avantage de recrutement enligne par rapport en recrutement classique	51
Tableau N°12: résultats des verbatims sur le moyen le plus important dans la recherche des candidats.....	52
Tableau N°13: résultats des verbatims sur l'e-recrutement a un gain de temps non négligeable.....	53
Tableau N°14: résultats des verbatims sur l'e-recrutement a un gain d'argent pour l'entreprise	53
Tableau N°15: résultats des verbatims sur la perception du candidats à l'ère du digital.	Erreur ! Signet non défini.
Tableau N°16: les résultats des verbatims sur la relation candidat-recruteur à l'ère numérique	54
Tableau N°17: résultats verbatims sur e-recrutement au service des recruteurs pour faire face à la pénurie des talents	55

LA LISTES DES FIGURES :

Figure N° 1: les cinq raisons de définir une politique du recrutement	13
Figure N°2: les étapes de processus du recrutement.....	14
Figure N°3: les étapes de l'e-Recrutement	24
Figure N°4: le processus de l'e-Recrutement.....	26
Figure N°5: les paradigmes d'épistémologique	33
Figure N°6: les outils de collecte des données	34
Figure N°7: schéma qui représente l'organigramme d'Emploipartner	44

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

SIRH : Système d'Information des Ressources Humaines

RH : Ressources Humaines

CV : Curriculum Vitae

DRH: Directeur des Ressources Humaines

TIC : technologie de l'information et de la communication

NTIC : nouvelles technologie de l'information et de la communication

RSE : la responsabilité sociétale des entreprises

CDD : contrat de durée déterminé

ATS :applicanttracking system

INTRODUCTION GENERALE

Dans un monde en évolution rapide et sans précédent, Internet devient un outil essentiel pour les jeunes diplômés pour trouver un emploi et créer une entreprise. Tout comme elles reflètent l'engouement des recruteurs et des demandeurs d'emploi pour le réseautage, les entreprises ont aujourd'hui de plus en plus de mal à développer des politiques d'embauche efficaces pour attirer et sélectionner les jeunes diplômés.

En outre, les plus grands défis auxquels sont confrontées les entreprises aujourd'hui sont le recrutement et la rétention d'employés talentueux, ainsi que l'identification et la satisfaction des besoins changeants en matière de compétences. Par conséquent, attirer et retenir les meilleurs employés est essentiel, en particulier dans le marché du travail concurrentiel d'aujourd'hui, qui encourage les entreprises à utiliser les meilleurs outils et à développer des processus plus efficaces pour les localiser, les attirer et les embaucher. (CAPPELLI, 2001).

Par conséquent, identifier, attirer et recruter les bons talents est un facteur de succès essentiel pour toute stratégie de gestion des talents (GALLARDO et THUNNISSEN, 2016).

Selon Armstrong (2006), le talent peut être défini comme un ensemble de capacités des employés, y compris des attributs tels que les compétences, les connaissances, l'expérience, l'intelligence et le caractère.

En outre, Depuis le milieu des années 90, l'évolution des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) a bouleversé le passage de recrutement. Et aussi influencent désormais tous les aspects de la vie humaine. Donnant naissance à ce qu'on appelle aujourd'hui l'e-recrutement. (Jean M. PERETTI, 2001)

L'e-recrutement est un moyen très avantageux qui permet aux directions RH de cibler des publics à moindre coût sans restriction géographique.

Le passage du recrutement traditionnel à l'e-recrutement s'est accentué par deux innovations importantes. La première étant celle de l'apparition des web appelés *Social Networking Sites* tels que Facebook, Twitter et LinkedIn, qui attirent chaque jour plusieurs milliards d'abonnés selon (*digital report 2021*). Quant à la deuxième innovation en matière d'e-recrutement, c'est celle des sites beaucoup plus spécialisés tels que, Indeed d'un point de vue international, ou Emploitic et **Emploipartner** sur le plan national. (Digital report 2021).

Leur spécificité est que généralement, ces sites sont dirigés par des spécialistes du RH, ainsi que par des ingénieurs de la filière des technologies de l'information et de la communication. Ce genre de sites sont communément appelés des start-up. (zakaria NOUIRA, Jalila SOUDANE, 2021)

De ce point de vue, l'utilisation des TIC dans le processus de recrutement est très importante car elle permet aux employeurs de trouver des profils adaptés à leurs entreprises, permettant aux demandeurs d'emploi d'identifier les opportunités d'emploi et de s'informer sur les différentes opportunités d'emploi et de carrière. (zakaria NOUIRA, Jalila SOUDANE, 2021)

Dans ce contexte, l'émergence des nouvelles technologies permet aux demandeurs d'emploi d'accéder aux offres d'emploi sur le site internet de l'entreprise 24h/24h et permet également aux fournisseurs d'être plus innovants et interactifs, faisant du recrutement en ligne le moyen le plus rapide de recruter. Une de l'évolution des méthodes de recrutement modernes. (Omolawal, 2015)

Selon HÄRTEL ET FUJIMOTO, le recrutement électronique est un processus qui permet aux candidats de postuler à des emplois via Internet, et les employeurs recherchent et sélectionnent les candidats appropriés. Les candidats postulent au poste par voie électronique en envoyant un CV accompagné d'une lettre de motivation basée sur une offre d'emploi publiée. L'employeur vacant, le responsable des ressources humaines ou le chef de service examine ensuite le CV et le compare à d'autres CV envoyés par d'autres candidats. (HÄRTEL ET FUJIMOTO (2010)

Dans la gestion des ressources humaines, le recrutement électronique est considéré comme un ensemble en croissance dynamique de méthodes de recrutement qui utilisent les technologies en ligne, en particulier les sites Web, pour évaluer, interviewer et embaucher des employés (DHAMIJA, 2012), et aussi pour "Le bon endroit au bon moment" (SAINT-DIS, 2012).

Cette innovation technologique améliore le processus de recrutement, permettant aux entreprises d'économiser de l'argent, de tenir à jour les offres d'emploi et leur statut, de raccourcir les cycles de recrutement, d'identifier et de sélectionner les meilleures connaissances potentielles parmi un plus large éventail de candidats et d'améliorer l'image des entreprises. (ANAND & CHITRA, 2016).

Enfin, le recrutement électronique est ainsi devenu une pratique courante dans les organisations de toutes tailles et de tous les secteurs, et les avantages de l'utilisation de la technologie et d'Internet dans les activités de recrutement ont été un sujet brûlant parmi les chercheurs.

1. Contexte et objectifs de la recherche :

Cette étude a pour but de mettre en exergue l'importance du recrutement électronique en considérant comme un moyen efficace pour sourcing et d'embaucher les meilleurs talents sans perte de temps ni d'argent.

1.1 Le choix du thème :

Le choix de notre thème de recherche « E-recrutement » est motivé d'une part, pour le fait qu'il est d'actualité, et aussi c'est une nouvelle pratique en niveau du marché d'emploi Algérie, et d'autre part, dans ce monde en transformation, les entreprises doivent s'adapter rapidement et innover, comme tout autre élément de l'entreprise, le recrutement suit également cette évolution, Par conséquent, les entreprises ne peuvent ignorer l'impact des nouvelles technologies sur le recrutement et leurs processus. Cela permet aux entreprises de s'identifier sur le marché du travail et de développer leur visibilité et leurs relations professionnelles.

1.2 Le choix de l'entreprise :

Dans notre étude, nous avons choisi de travailler sur une agence privée **d'Emploi Partner**, dans une durée trois mois, de 15-03-2022 à 20-05-2022, du fait que L'Emploi Partner vend de la prestation, elle est agréée par l'état et partenaire de l'ENEM (toutes les offres emploi doivent être transmises par L'ANEM), qui a pour mission de dépister les meilleurs talents pour ses clients et proposer aux candidats une diversité d'annonces d'emploi dans tous les secteurs du pays. Elle joue le rôle de partie prenante et elle est prestataire dans le sourcing des talents conformément à la réglementation citée dans le cadre organisationnel.

De ce fait, notre objectif à travers cette étude au sein d'Emploi Partner est de réaliser les objectifs suivants :

- comprendre l'E-RECRUTEMENT et sa mise en œuvre dans l'entreprise.
- La contribution de l'EmploiPartner dans le processus du recrutement.
- L'efficacité de l'e-recrutement dans le ciblage des candidats.
- le rôle d'E -recrutement et de l'internet dans le sourcing (recherche) des bons candidats.

2. Pertinence de la recherche :

Il est important de se concentrer sur le concept de recrutement en ligne ou e-Recrutement. C'est un sujet essentiel et important pour les entreprises et aussi sur la pratique managérial, et montre comment les managers adoptent aujourd'hui une approche collaborative et renforcent leur sentiment d'appartenance dans le processus d'embauche. Il est important de voir si les nouvelles pratiques de recrutement répondent à ces critères ou en nécessité d'amélioration.

2.1 Pertinence théorique :

Nous sommes dans une société où la digitalisation est davantage présente, notamment dans le secteur des Ressources Humaines et dans le domaine du recrutement. Cette mise en place digitale peut amener quelques questionnements entre candidats et recruteurs.

2.2 Pertinence managérial :

Le recrutement électronique permet aux entreprises d'emboucher les talents potentiels sans perte de temps ni d'argent. Notre étude a une vision managériale, qui consiste à faire connaître l'efficacité du recrutement électronique dans le ciblage des candidats potentiels, de minimiser les coûts de recrutement et maximiser l'expérience employeur auprès des candidats.

3. La Question de la recherche :

Le recrutement est une activité élémentaire de la direction des RH en raison de la nécessité de recruter une grande variété de profils pour améliorer la performance de l'entreprise. Il s'agit d'un processus de recherche et d'acquisition des bons candidats qui répondent au besoin de l'entreprise.

Ce processus consiste en une série d'étapes qui permettent à une organisation de trouver et d'attirer des candidats qualifiés en utilisant une variété de méthodes de recrutement viables. L'une de ces méthodes est le recrutement en ligne ou e-Recrutement. Cela peut être décrit comme un processus de recrutement qu'une organisation effectue via des outils en ligne tels que des sites Web, des réseaux sociaux et des sites d'emploi. Dans cette optique nous avons élaboré notre question principale de recherche comme suit :

Quel est le rôle de recrutement électronique dans la recherche des talents par l'intervention de l'Emploi Partner ?

Nous avons décomposé notre question principale en sous-questions afin de préciser l'avantage de notre interrogation :

- **S/Q 01** :l'e-Recrutement est-il un moyen efficace pour attirer la recherche des talents?
- **S/Q 02** :l'e-Recrutement permet-il un gain de temps et d'argent dans la recherche des talents ?
- **S/Q 03** :l'e-recrutement serve-t-il les recruteurs pour faire face à la pénurie des talents ?

4. Méthode de la recherche:

Sur le plan méthodologique, nous avons fait appel à une approche méthodologique adaptée à la nature de cette recherche scientifique. Il s'agit d'une approche qualitative sur le rôle de l'e-recrutement dans la recherche des talents potentiels, en privilégiant l'enquête par l'entretien Semi-directif comme outil principal de collecte des données.

5. La structure de la recherche :

Pour mener à bien cette recherche, nous allons articuler notre travail autour de trois principaux chapitres :

- Le premier chapitre sera consacré à la revue de la littérature et au cadre conceptuel.
- Le deuxième chapitre sera dédié au cadre méthodologique de l'étude et le cadre organisationnel.
- Le troisième et le dernière chapitre portera sur l'analyse et discussion des résultats obtenus. En guise de conclusion et enfin proposerons à partir de cette analyse les recommandations adéquates

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE

Ce chapitre vient d'expliquer l'aspect théorique de notre étude en présentant dans un premier temps une revue de littérature, qui servira de base solide de ce que les acteurs ont disserté sur le sujet, en se focalisant dans le cadre conceptuel sur la notion théorique de recrutement traditionnel et en second lieu sur l'E-recrutement et enfin la relation entre l'e-recrutement et la recherche des talents potentiels.

Section 01 :Revue de la littérature:

Cette partie sera principalement consacrée à la revue de littérature qui se concentre sur diverses théories pertinentes pour notre étude :

1.1 Contexte et évolution des pratiques de recrutement :

Aujourd'hui, les pratiques de recrutement ont beaucoup évolué, en partie grâce aux réseaux sociaux et à la transformation numérique. Nous allons voir comment les pratiques d'embauche ont changé.

Tout d'abord, la diffusion des emplois a beaucoup changé. Les publicités papier ont été créées au début de recrutement, mais cela a évolué. Actuellement, les recruteurs embauchent des candidats principalement via des sites d'emploi en ligne (comme : Emploi Partner et Emloitic) ou des réseaux sociaux (comme :LinkedIn).

Au fil des années, les recruteurs ont pu utiliser de plus en plus d'outils pour trouver des candidats. Selon une enquête menée par (Job Regions en 2017), les recruteurs utilisent cinq outils.

Ces outils sont principalement les sites d'annonces en ligne, les réseaux sociaux, les candidatures spontanées, le site internet de l'entreprise, les cabinets de recrutement et d'autres. (Job Regions en 2017),

Cette évolution des pratiques de recrutement via les réseaux sociaux a créé de nouvelles technologies. Par exemple, nous constaterons que de nombreux responsables du recrutement utilisent Google pour rechercher des informations sur les candidats et utilisent LinkedIn pour identifier les futurs talents. C'est ce qu'on appelle le "sourcing" et c'est l'acte de cibler et de trouver le meilleur candidat pour un poste. (Zakia NOUIRA, Jalila AIT SOUDANE, Omar HAJAJI, 2021)

Quant au format papier, il n'est que rarement utilisé par les demandeurs d'emploi et de nombreuses entreprises n'acceptent même plus les postulations sous ce format mais qu'en ligne. De nos jours, les candidats postulent le plus fréquemment par courriel ou directement dans l'espace candidat sur le site de l'entreprise. (Zakia NOUIRA, Jalila AIT SOUDANE, Omar HAJAJI, 2021)

Le numérique a également influencé d'importants programmes d'études et lettres de motivation. Les recruteurs utilisent généralement un logiciel de traitement de CV car ils reçoivent beaucoup de candidatures et ont moins de temps pour toutes les traiter. Pour ces raisons, les candidats doivent créer un CV structuré et concis qui attire l'attention des recruteurs.

De nombreuses entreprises font passer des tests aux candidats afin de mieux cibler leur personnalité ou leurs compétences. Il se peut que certains candidats doivent passer 4 à 6 entretiens avec différents responsables afin de se faire embaucher. Les entreprises sont de plus en plus exigeantes et cherchent la perle rare (ENACO, 2016).

1.2 Les théories de talent mangement :

Le concept de talent est véritablement à mettre au crédit de McKinsey (l'un des plus grands cabinets de conseil en management au monde est un cabinet anglo-saxon spécialisé dans les questions de ressources humaines), qui a engendré en 2001 une tendance connue sous le nom de gestion des talents "talent management". C'est une école de pensée qui est née aux États-Unis et qui place le talent au centre de sa démarche.

D'après (RAHAB, A., MESSAOUDI, O, & SAOUDI, R) définissent le talent comme « un terme positif, correspondant à la capacité de faire mieux et plus vite que les autres, mais aussi la capacité à créer de la valeur ajoutée », se différencier en ayant des potentiels et des compétences spécifiques, il s'agit d'attendre, les autres vont Plus vite, à condition d'avoir la volonté d'exceller et de réussir dans ses propres activités professionnelles (RAHAB, A., MESSAOUDI, O, & SAOUDI, R. (2020)).

Il faut donc s'intéresser à la nouveauté qu'elle introduit et justifier l'usage de ce nouveau concept en sciences de gestion. Ainsi, le talent peut être défini comme un « ensemble de compétences extraordinaires » (DRIOUA, 2014).

Selon (E. MICHAELS, H. HANDFIELD-Jones), la gestion des talents se définit comme « toute personne dont la capacité apporte une valeur ajoutée à une organisation, lui permettant de se différencier de ses concurrents ». (E. MICHAELS, H. HANDFIELD-Jones (2003).

1.3 Les théories de l'e-recrutement :

SMITH avait travaillé sur le recrutement électronique, où il avait tenté de concevoir qu'Internet aide les employeurs à mieux cibler les employés éventuels. L'auteur mentionne que le web des carrières, que les petites entreprises peuvent juger couteux, pourrait tout de même être moins couteux que de multiples annonces dans les journaux. (SMITH, 2012)

D'après LAURENT Besson et JACQUES DIGOUT, « *L'e-Recrutement peut être défini comme l'ensemble des outils et techniques électroniques, en ligne ou non, qui contribuent à la phase du processus de recrutement interne ou externe* ». (LAURENT Besson et JACQUES DIGOUT, 2012),

GALANAKI avait mené une étude descriptive sur la décision de recruter en ligne, impliquant 99 sociétés de TI britanniques dont les actions étaient négociées à la bourse de Londres. Une enquête a été réalisée sous la forme d'un questionnaire postal, suivi d'un entretien auquel 34 entreprises ont répondu. L'auteur a constaté que les agences Internet fournissent à l'entreprise des candidats moins nombreux mais nettement meilleurs que les agences de recrutement traditionnelles. GALANAKI (2002)

D'après l'enquête menée par (Galois-FAURIE et LACROUX) sur le recrutement électronique, mettent l'accent aussi sur l'amélioration de l'efficacité et rigueur du processus de recrutement en plus d'une nette amélioration du service donné et de l'accessibilité à l'information (en relation avec les postes ouverts, processus de recrutement, ...) chose qui permet aux équipes de travailler de façon "plus intelligente". (Galois-FAURIE et LACROUX (2014).

Pour synthétiser les efforts des chercheurs, nous proposons de définir le e-recrutement comme l'acte de communiquer en ligne et de rechercher des opportunités d'emploi dans les entreprises. La plateforme peut également être utilisée pour sourcing des CV en ligne, une pratique courante chez les chasseurs de têtes cherchant à recruter des profils de management (DHAMIJA, 2012 ; HOLM 2010).

1.4 Le rôle d'E -recrutement et de l'internet dans le sourcing (recherche) des bons candidats:

Sara ZINE El ABIDIN a mené une étude qualitative selon la logique d'interprétation, sur le rôle de la digitale dans l'attraction des talents potentiels. Concluent que les entreprises doivent plus que ne jamais se différencier et capitaliser sur la marque employeur pour attirer les meilleurs talents, pour ce faire elles doivent offrir un environnement attractif et épanouissant avec des valeurs positives et instaurer une expérience candidat remarquable qui pourra susciter l'intérêt des candidats potentiels et les attirer de façon subtile. Attirer les meilleurs candidats est l'un des enjeux stratégiques majeurs et l'une des préoccupations centrales des directions des ressources humaines puisqu'ils permettent aux entreprises de se doter de talents qui feront sa réussite actuelle et future.(Sara ZINE El ABIDIN (2021))

Selon l'étude menée par (Mensah, J. K) sur le rôle de recrutement électronique, conclus que L'e-recrutement est donc, pour les entreprises, la méthode incontournable et efficace qui leur permettrait d'attirer les jeunes talents pour entrer dans une société où la concurrence professionnelle s'intensifie. (Mensah, J. K. 2020).

D'après J.M. PERITTI, le recrutement en ligne « *les entreprises diffusent leurs offres sur leur site Internet et reçoivent un flux croissant de candidatures spontanées ou sollicitées par cette voie. Les sites généralistes qui fédèrent sur Internet l'offre et la demande d'emploi se développent. Les entreprises peuvent leur confier la recherche de candidats présentant les compétences recherchées et compléter la collecte réalisée sur son propre site* ». (J.M. PERITTI, 2015, p73).

Selon la dernière étude menée par (DAVID Beaurepaire, 2018), directeur, délégué d'HelloWork, sur les tendances du recrutement, confirme que le numérique ne cesse de prendre une part croissante dans les usages des candidats et des recruteurs.

Et après l'enquête menée par (ANAND & CHITRA, 2016), conclus que L'innovation technologique améliore le processus de recrutement et permet aux entreprises de gain de temps et d'Économisez de l'argent, tenez-vous au courant des opportunités d'emploi et de leur statut, raccourcissez les cycles de recrutement, identifiez et sélectionnez les meilleures connaissances potentielles parmi plus de personnes. Un large éventail de candidats et offre aux entreprises la possibilité d'améliorer leur image.

Selon CHAINTREUIL, L'e-recrutement peut se faire, par exemple, via les réseaux sociaux pour séduire les meilleurs profils. En passant par les réseaux sociaux, les entreprises peuvent interagir plus facilement avec les candidats. CHAINTREUIL (2015),

Aussi, selon une enquête auprès de 220 experts en personnel et en recrutement menée par (REGION JOB, 2015), l'accélération du processus de recrutement réduira en même temps considérablement les coûts.

Selon l'étude menée par (HOLM) fait état d'une étude sur l'impact de l'usage des TIC dans la pratique de recrutement, conclue que l'utilisation accrue des TIC dans le recrutement a eu un impact fondamental sur tous les aspects de cette activité au niveau de l'organisation, y compris les personnes, les processus, la structure organisationnelle et ses formes. Elle suggère que ces nouveaux processus sont nécessaires pour réduire les coûts, accélérer les transactions, améliorer l'efficacité et fournir un meilleur service. Un exemple de processus améliorés est la présélection automatisée des candidats. (HOLM (2012))

D'après ABDOUKERIM et; HOLML l'e-recrutement se fait généralement par l'utilisation de sites d'emploi ou de sites de recrutement spécialisés, par la publication d'annonces d'emploi sur les sites Web des entreprises, par l'utilisation des réseaux sociaux et des professionnels (ABDOUKERIM et; HOLM, 2012)

Enfin, Selon l'étude menée par(HÄRTEL et FUJIMOTO) sur le rôle de recrutement électronique pour les recruteurs et les chercheurs d'emploi, montre que Le recrutement électronique est un processus qui permet aux candidats de postuler à des emplois via Internet, et les employeurs peuvent rechercher et sélectionner les candidats appropriés. Les candidats postulent au poste par voie électronique en envoyant un CV accompagné d'une lettre de motivation basée sur une offre d'emploi publiée (HÄRTEL et FUJIMOTO (2010)).

Section 02 : Cadre conceptuel :

Nous avons divisé cette partie en trois sous-titres. Le premier est dédié à la notion de recrutement. Alors que le deuxième sert à définir les concepts liés en recrutement électronique. En finale, explique comment l'e-recrutement est au service des recruteurs face à la pénurie des talents.

2.1 Comprendre la notion de recrutement :

Dans cette partie nous allons définir le concept du recrutement et ses objectifs, et aussi on va citer les types et avantages et limites du recrutement, enfin on va expliquer sa politique et ses processus.

2.1.1 Définition et objectifs du recrutement :

Dans cette section, nous apprendrons ce qu'est le recrutement et ses objectifs

A)- Définition du recrutement :

Premièrement, le recrutement est une tâche clé et essentielle dans le domaine des ressources humaines. Le recrutement a pour but de trouver un candidat qui corresponde aux besoins de l'entreprise pour un poste défini. Cela consiste à rechercher, sélectionner, engager des candidats et à les intégrer dans l'organisation. (TECHTARGET, 2019).

Selon (Jean-Marie PERETTI), le recrutement est une « action visant à pourvoir des postes vacants », autrement dit, c'est le processus par lequel les entreprises tentent d'attirer à elles les ressources humaines dont l'organisation a besoin pour fonctionner correctement. (Jean-Marie PERETTI, 2001)

Pour (L.SEKIOU, 2010, p155), « le recrutement est l'ensemble des actions qu'une organisation met en œuvre pour attirer des candidats ayant les compétences et les qualifications nécessaires pour pourvoir un poste vacant ». Selon lui, l'embauche se définit comme la "meilleure adéquation" entre un intitulé de poste et un individu. Le recrutement peut "mettre les bonnes personnes au bon endroit au bon moment". (HOLY-DIS)

D'après BILLAUDEAU, "Le recrutement est un métier sérieux qui a un impact majeur sur la santé et la pérennité d'une entreprise. Il peut être structuré pour faire face à l'évolution interne et externe de son environnement" (BILLOUDEAU, 2012).

Nous pouvons définir Le **recrutement** comme une étape fondamentale et incontournable pour chaque organisme professionnel. Le recrutement est donc l'adéquation possible entre un poste et une personne. Cette activité entraîne l'établissement d'une procédure permettant à l'organisation de faire en sorte d'attirer un nombre suffisant de bonnes candidatures.

B)- Objectifs du recrutement :

La procédure de recrutement peut être définie d'une entreprise à une autre mais les objectifs sont les mêmes, nous pouvons résumer ces objectifs à travers les points suivants :

- emprunter une personne adaptée à sa position.
- Recruter des candidats compétents

- Créez la meilleure pertinence entre les possibilités individuelles et les exigences de position.
- Assurer une bonne intégration avec de nouveaux candidats
- L'acquisition des ressources humaines nécessaires au meilleur coût possible.

Les objectifs de recrutement ne résolvent pas les problèmes d'adéquation entre les personnes, les emplois et les organisations lorsqu'ils sont brièvement résumés comme une adéquation entre les personnes d'une part et les besoins définis par les profils d'emploi d'autre part.

2.1.2 Les types de recrutement :

Le recrutement est une fonction de gestion du service RH qui motive deux types de recrutement : le recrutement interne et le recrutement externe. Le choix entre ces deux types se fait en accord avec le responsable d'exploitation et se base essentiellement sur la nature et la fonction du poste et sur le profil des salariés que l'entreprise souhaite embaucher. (PERETTI Jean-Marie, 2001)

A)- Le recrutement interne :

Selon PERETTI Jean-Marie, le recrutement interne se définit comme « *une opération visant à pourvoir des postes internes, c'est-à-dire à sélectionner des candidats retenus parmi le personnel existant* » (PERETTI Jean-Marie, 2001, p185).

Cela comprend la remise des avis de recrutement aux travailleurs au sein de l'organisation afin qu'ils puissent postuler. L'identification des candidats d'intérêt se fait habituellement au moment de l'évaluation.

Le recrutement interne est une pratique qui permet aux entreprises de proposer des postes à des candidats déjà en place dans la structure. Chaque collaborateur doit être notifié d'un recrutement interne via la diffusion. (L.SEKIOU, 2012, p155) :

- Description du service ;
- Affichage ;
- Via l'intranet ;
- dans les journaux d'entreprise ;
- Par le biais d'un entretien personnel.

B)-Le recrutement externe :

Si l'entreprise détermine qu'il est nécessaire d'embaucher de nouveaux employés, elle peut inviter des candidats extérieurs à l'entreprise. Les offres d'emploi sont diffusées par divers moyens de communication, notamment (PERETTI Jean-Marie, 2001) :

- l'Internet ;
- Journaux et médias d'information.

- les cabinets de recrutement ;
- médias;
- publicité ;

Le principal avantage de l'embauche externe par rapport à l'embauche interne est le nombre accru de candidatures. Il y a plus d'options et donc une meilleure chance de trouver un candidat compétent.

2.1.3 La politique du recrutement :

Étant donné que les fonctions de recrutement étant menacées, le manque de mise en œuvre de la politique de recrutement est une erreur stratégique pour la direction. Par conséquent, la direction de l'entreprise doit être étroitement liée à la gestion des ressources humaines, refléter les meilleures pratiques liées au recrutement et définir les processus et les organisations en conséquence.

2.1.3.1)- Définition la politique du recrutement :

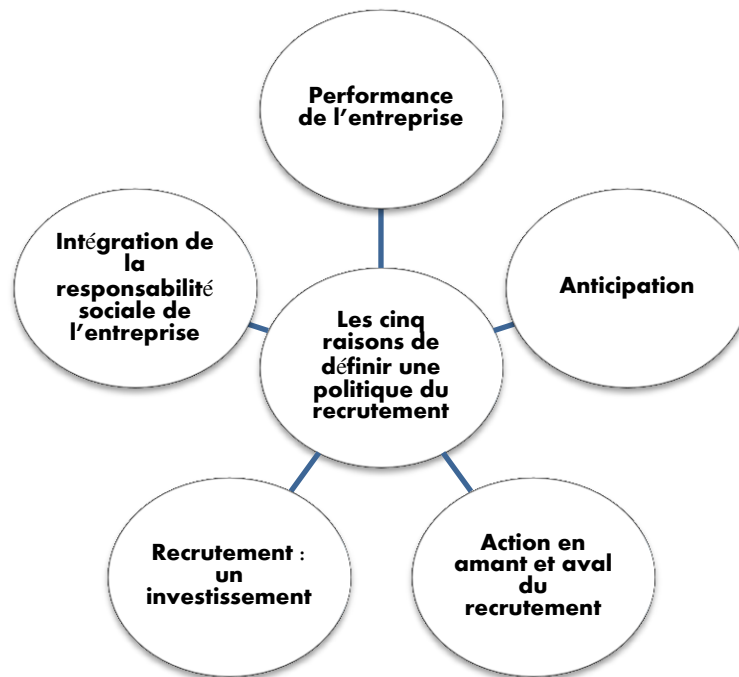
Selon (Alain GAVAND, 2013, p. 34), la politique du recrutement est « *un ensemble de décisions et d'actions portant sur le choix des moyens permettant d'occuper tous les postes nécessaires à ses besoins dans une vision conceptuelle à moyen terme* ». Cela fait généralement partie de la gestion prévisionnelle du travail et des compétences, qui est ensuite intégrée à la stratégie des talents et à la stratégie globale de l'organisation.

En d'autres termes, la politique de recrutement permet de gérer les emplois et les compétences d'avenir. Elle permet une bonne allocation des ressources et comme nous l'avons souligné, s'inscrit dans une stratégie humaine liée à la stratégie globale de l'entreprise.

2.1.3.2)- Les cinq raisons de la politique du recrutement :

Selon (GAVAND, 2013, P26), les raisons de définir une politique s'articulent autour de cinq raisons qui obligent une entreprise à démarrer le processus d'embauche. Les raisons de développer une stratégie de recrutement au sein de votre organisation sont les suivantes :

Figure N° 1: les cinq raisons de définir une politique du recrutement



Source : Alain GOUVAN, *le recrutement enjeux, outils, meilleures pratiques et nouveaux standards*, 2013

➤ **Le recrutement est la stratégie pour la performance de l'entreprise :**

Attirer et retenir les talents dans une entreprise est l'un des facteurs clés de performance de l'entreprise et constitue donc un enjeu important pour l'entreprise. (Alain GOUVAN, 2013)

➤ **Le recrutement nécessite une anticipation :**

Dans certains cas, cette attente est justifiée par le fait que les nouveaux employés nécessitent une longue période de compétence. Cela peut atteindre des mois ou des années dans certaines professions. (Alain GOUVAN, 2013)

➤ **Les actions en amont obligent une préparation à moyen terme :**

Pour être un employeur attractif, vous devez agir bien avant d'embaucher. Par conséquent, les effets des politiques de recrutement ne sont pas immédiats et nécessitent une action rapide. Donc selon (GAVAND), « agir sur le recrutement impose donc de s'interroger sur son amont ou son aval » (GAVAND, 2013, P27).

➤ **Le recrutement est un investissement essentiel et représente un coût :**

Le recrutement est un investissement, et un échec de recrutement représente le coût pour une entreprise d'établir une approche et une évaluation des politiques plus professionnelles. Cette politique de recrutement correspond donc à l'investissement réel. (Alain GOUVAN, 2013).

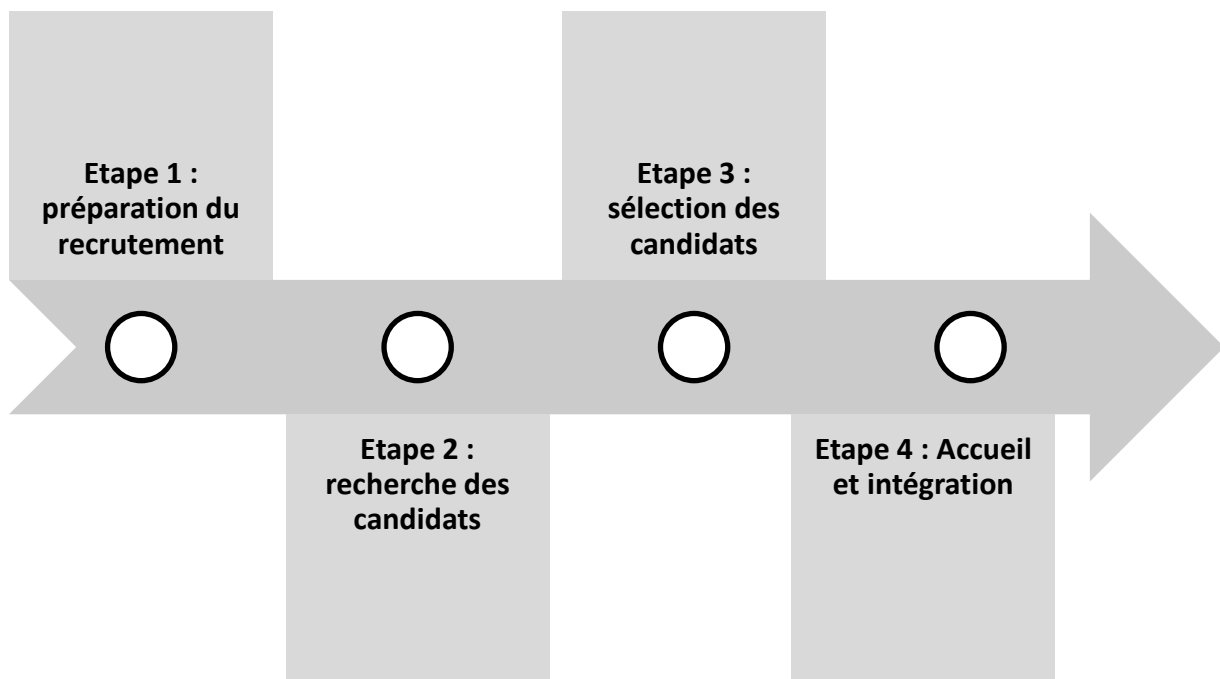
- **L'entreprise doit intégrer la dimension de responsabilité sociale dans sa politique de recrutement :**

Sur le plan sociétal, les conséquences des politiques de recrutement des entreprises sont importantes, donc les dispositifs de recrutement doivent être cohérence avec les valeurs de l'entreprise mais dans le respect des droits fondamentaux du candidat. (Alain GAVAND, le recrutement, 2013, p.30).

2.1.4 Le processus du recrutement:

Le processus de recrutement porte sur l'ensemble des actions menées pour trouver des candidats répondant aux exigences de compétences (savoir, savoir-être, savoir-être) et de qualification (diplômes et titres) requises pour un poste donné. Ce sont toutes les étapes qui permettent notamment d'embaucher de nouveaux collaborateurs.

Figure N°2: les étapes de processus du recrutement



Source : Dimitri Weiss, ressources humains éditions d'organisation, 2005

Étapes 01: préparation du recrutement :

Dans cette est étapes se composé à trois sous étapes : Expression de la demande, Analyse de la demande et Définition du poste et du profil.

L'expression de la demande et l'analyse de la demande est un élément d'entrée du processus de recrutement et une expression de la demande par les opérationnels. Il s'agit du remplacement des salariés ayant quitté l'entreprise (retraite, retraite, mutation, etc.), de la charge de travail accrue au fur et à mesure de la croissance de l'entreprise, du remplacementDes personnes en arrêt maladie, congé maternité, congé parental. Cette étape

est suivie des étapes de définition du poste et du profil. Cette étape est la base pour façonner le reste du processus d'embauche et son succès. (Dimitri Weiss, 2005)

Il faut l'expliquer en détail.

- Description du poste, y compris les tâches et les résultats attendus,
- Environnement d'entreprise et d'équipe,
- Votre proposition de valeur en tant qu'employeur.

Sur cette base, déterminer les compétences indispensables à une poste au niveau technique et culturel et les compétences souhaité.

Etape 02 : recherche des candidats :

L'entreprise en cas de la recherche de candidats peut se faire de plusieurs manières en même temps. Maximisez vos chances de trouver rapidement le candidat que vous recherchez. Cela demande un budget et prend du temps, la spécificité du profil recherché dans la recherche, et surtout, l'urgence à pourvoir le poste. (Dimitri Weiss, 2005)

Parmi ces moyens, on peut citer:

- Diffusion des avis internes au travail ou par affichage électronique.
- Le profil que vous recherchez se trouve au sein même de l'entreprise.
- Vulgarisation des offres dans les médias et Internet,
- Utilisation des cabinets de recrutement.
- Utilisez votre propre vivier de candidats
- Définir un calendrier pour les événements (Job Forum, Job Exchange, Université ...etc.)

Il existe plusieurs options en fonction de la difficulté du profil, du temps disponible et des ressources internes:

- La prospection interne
- La prospection externe

La recherche interne, cette méthode consiste à pourvoir un poste avec des personnes qui travaillent déjà pour l'entreprise. Ce type d'adoption présente les avantages de coûts d'exécution réduits et d'une disponibilité beaucoup plus rapide pour les employeurs qui connaissent déjà l'entreprise. Il contribue également à motiver les employés de l'entreprise à envisager des promotions et des mutations internes. (Dimitri Weiss, 2005)

La recherche externe est utilisée lorsqu'une entreprise souhaite embaucher des personnes qui ne travaillent pas dans une organisation. Permettre à différents candidats d'accéder au réseau à ses propres avantages. De plus, le recrutement externe apporte de nouvelles idées et technologies et stimule la créativité de l'entreprise. Cette méthode peut également réduire les coûts de formation, car les candidats sélectionnés possèdent généralement déjà les qualifications requises pour ce poste. (Dimitri Weiss, 2005)

Le recrutement externe mettra en œuvre les outils suivants pour combler le poste à pourvoir :

- **Stage :**

Selon (PERRETI J.M., 2011), ils constituent un point de départ pour les jeunes diplômés, car une série de stages en fin de cursus débouche sur des débouchés.

- **Contrats de formation et de spécialisation :**

Cependant, selon (Jean Marie PERRETI, 2011) les contrats de formation et de spécialisation peuvent aussi créer des pépinières d'entreprises et construire et développer des partenariats avec des centres de formation spécialisés spécifiques, des écoles et des universités.

- **Recrutement sur appel d'offres ou annonce :**

Il s'agit d'une manière classique et traditionnelle de communiquer des informations sur l'attitude. Il va au-delà de l'embauche et non seulement vend l'image de l'entreprise, mais informe également le public sur les besoins en personnel de l'entreprise. Les moyens utilisés sont : Le recrutement par la publicité dans la presse et les commissions de recrutement, bien que relativement nouveau, tend à devenir la norme. (Jean Marie PERRETI, 2011)

- **Recrutement par les cabinets de recrutement:**

Le recours à des prestataires externes intervient lorsque l'entreprise recherche un profil précis mais ne dispose d'aucun moyen pour gérer le recrutement.(Jean Marie PERRETI, 2011)

Etape N°3 : sélection des candidats :

La sélection des candidats se compose de trois étapes importants :

- **Le tri de candidatures :**

C'est la première étape, en commençant par une analyse de votre lettre de motivation et de votre CV. Il sert à déterminer si un candidat satisfait aux exigences du poste (âge, scolarité, expérience, etc.).

Ce tri s'effectue à l'aide de la grille de présélection. Les lettres de motivation et les CV ont également des implications importantes. La personne responsable du choix effectue le premier choix sur la base de critères essentiellement objectifs. Ce qui compte, ce sont les faits de votre CV. Les lettres de motivation, en revanche, peuvent être utilisées pour mettre en valeur des atouts et inciter les recruteurs à accueillir des candidats pour un entretien. Après cette première étape, les candidats retenus seront finalement invités à un entretien. (Dimitri Weiss, 2005)

- **L'entretien :**

Les entretiens d'embauche sont une étape très importante dans le processus d'embauche qui permet aux entreprises d'embaucher des talents et des candidats.

Les entretiens, étape importante pour les employeurs et les candidats, permettent aux employeurs d'évaluer les connaissances, le savoir-faire et l'expertise du candidat. (Jean Marie PERRETI, 2011)

- ***Les tests éventuels :***

Cette étape permet aux recruteurs de tester et d'évaluer les candidats en termes de personnalité et de compétences. Il existe différents types de tests, et chaque entreprise en choisit un ou un qu'elle juge utile. Ces tests sont les tests finaux, des exercices qui doivent être complétés afin de fournir des résultats clairs pour le candidat. (Dimitri Weiss, 2005)

Etape N°4 : accueil et intégration :

Cette étape présente la dernière étape du processus de recrutement, qu'elle se compose de deux étapes principales : la pré-intégration (la décision et proposition aux candidats et contrat) et l'accueil et intégration. Ces étapes, c'est la base d'un processus de recrutement qui fonctionne bien. (Dimitri Weiss, 2005)

- ***La pré-intégration :***

Une fois l'entretien et les tests terminés, le responsable du recrutement qui a fait la demande consulteront les dossiers des candidats sélectionnés. Une réunion de synthèse entre les différents recruteurs permet de voir les avis exprimés sur les différents candidats. Après avoir collecté toutes les données, le superviseur prend la décision finale. Après avoir examiné l'entretien et pris une décision, la première chose à faire est de rendre compte de l'évaluation du candidat, puis de négocier certains points tels que le salaire, le début de l'emploi et les bénéfices. (Dimitri Weiss, 2005)

- ***l'accueil et intégration :***

Le succès de cette phase dépend de l'organisation en place pour les premiers jours semaines et mois des nouvelles embauches dans l'entreprise. Cette intégration est interrompue par des réunions et des présentations pour travailler avec l'organisation de l'entreprise et en apprendre davantage sur les personnes et la culture qui composent l'entreprise. (Dimitri Weiss, 2005)

Tableau N°1: un résumé sur les étapes de processus du recrutement

Etape du processus de recrutement		objectif
Etape 1 : préparation du recrutement	Expression de la demande	Définir le besoin de l'entreprise
	Analyse de la demande	Analysé l'opportunité du recrutement nouveau salarié
	Définition du poste et du profil	Définir la fonction de l'ensemble de la qualité nécessaire pour l'occuper correctement
Etape 2 : recherche des candidats	Prospection interne	Mener une campagne de recrutement en interne en direction de la cible choisi
	Choix de la méthode de recherche	Choisir entre la réalisation du recrutement en interne (service RH) ou externe (cabinet du recrutement ou chasseur de tête)
	Recherche des candidats externes	Mener une campagne de recrutement en externe en direction de la cible
Etape 3 : sélection des candidats	Premier tri	Réaliser une première sélection à partir des CV et lettres de motivation
	entretien	Réaliser une nouvelle sélection après l'entretien
	Testes éventuels	Réaliser une nouvelle sélection après l'entretien
Etape 4 : Accueil et intégration	Décision	Choisi un candidat parmi ceux retenus à l'issue de la sélection
	proposition	Fixer les conditions d'embauche du candidat
	accueil	Préparer l'arrivée du nouvel embauché dans l'entreprise
	intégration	Faciliter l'insertion du recruté dans l'entreprise et dans ses nouvelles fonctions.

Source : CHLOE GUILLOT. Soulez, la gestion des ressources humaines, 8^{ème} édition, l'extenso, Moulineaux, 2015/2016, p39-40

2.1.5 Les méthodes de recrutement classique :**A. voie interne :**

Lorsqu'une entreprise décide de pourvoir un siège vacant, elle commence généralement par rechercher les candidats idéals à l'intérieur de ses propres murs. Le recrutement interne est favorisé dans les entreprises : c'est la recherche d'un salarié directement au sein même de l'entreprise. (Julie SIMPER, 2006)

B. Le partenariat entreprise-écoles ou entreprise-universités :

Des relations permanentes sont souvent établies entre les écoles, les universités et les entreprises pour identifier les flux entre le mode académique et professionnel. Cette approche permet de développer une série d'actions et de renforcer les partenariats entre écoles ou universités et entreprises. Cette relation permet de développer la recherche académique et d'offrir des opportunités de stages, d'emplois, de visites d'entreprises et d'échanges de connaissances et d'expertises. (Julie SIMPER, 2006).

C. Les stages en entreprises :

De nombreuses entreprises utilisent les stages comme pré-recrutement. C'est pourquoi ils choisissent sérieusement leur stagiaire comme s'il s'agissait d'un vrai travail. L'importance des stages dans le canal de recrutement souligne les défis auxquels sont confrontés ceux qui entrent sur le marché du travail sans entrer dans l'entreprise. (Julie SIMPER, 2006)

Aujourd'hui, de nombreux jeunes diplômés trouvent leur premier emploi après six mois ou un an d'expérience acquise grâce à un stage. Les entreprises souhaitent raccourcir au maximum la période d'adaptation à un poste, et s'il y a une dernière hésitation entre deux candidats ayant les mêmes caractéristiques, c'est qu'ils connaissent le mieux le secteur, le produit et le métier.

Les entreprises attendent des candidats qu'ils soient plus ouverts sur le monde de l'entreprise, leurs problématiques et leurs objectifs spécifiques. (Julie SIMPER, 2006)

D. La cooptation (ou le réseau professionnel) :

La cooptation s'appuie sur le réseau de connaissances d'employés d'une entreprise pour le recrutement. L'avantage de cette approche est que les candidats « embauchés » peuvent passer par la phase de tri des CV. Cela vous assurera d'avoir au moins un entretien avec le recruteur. Actuellement, plus de la moitié des postes sont pourvus par des réseaux professionnels : c'est ce que l'on appelle le "marché caché de l'emploi". » (Julie SIMPER, 2006).

E. Les offres spontanées des entreprises :

Une offre spontanée d'entreprise est une méthode de recherche de candidats sans effort humain, qui peut être considérée comme l'inverse de la candidature spontanée d'un candidat à l'entreprise. C'est une opportunité pour les jeunes diplômés qui n'ont jamais réussi à passer devant un recruteur, car cela leur permet de passer des entretiens et de les préparer à de futures opportunités professionnelles. (Julie SIMPER, 2006).

2.1.6 Les avantages et les inconvénients de recrutement traditionnel :

Le tableau suivant présente les avantages et inconvénients du recrutement traditionnel comme suit :

Tableau N° 2: avantages § inconvénients du recrutement traditionnel

	avantage	inconvénients
Recrutement interne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarié déjà intégré à l'entreprise ▪ Faire évoluer les talents ▪ Marque employeur valorisée ▪ Coûts réduits 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vivier de candidats restreint ▪ Formation parfois nécessaire ▪ Freins à la mobilité ▪ Jalousie.
Recrutement externe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivations accrues ▪ Nouvelle vision ▪ Profil déjà formé ▪ Vivier de candidats abondant 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coûts plus élevés ▪ Sélection difficile ▪ Temps d'intégration et d'adaptation

Source : élaboré par nous-mêmes.

2.2 Comprendre la notion d'e-recrutement :

L'intégration d'Internet ou de la plate-forme de recrutement électronique dans la recherche de compétences modifiera le paysage de l'adoption par les entreprises et de ses outils, et leur numérisation sera importante dans un environnement concurrentiel incertain. Aujourd'hui, le recrutement devient e-recrutement.

Le recrutement électronique est essentiel pour que les recruteurs recherchent continuellement de nouveaux candidats. L'objectif est d'embaucher les meilleures personnes sans perdre de temps ni d'argent.

2.2.1 Définition :

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

Il s'agit d'une demi traduction du terme anglais e-recrutement car le « e » correspond à l'abréviation électronique, donc « e-Recrutement » correspond à « électronique-Recrutement », avec un petit « e » et un grand « R », cette différence de typographie est défendue pour mettre l'accent sur ce qui importe pour nous dans ce mot: le volet recrutement qui doit primer sur le volet de l'outil électronique.(LAURENT Besson et Jacques Digout, 2012)

D'après Jean M.PERETTI, le recrutement électronique est défini par « *les entreprises qui diffusent leurs offres sur leur site internet et reçoivent un flux croissant de candidatures spontanées ou sollicitées par cette voie. Les sites généralistes qui fédèrent sur internet l'offre et la demande d'emploi se développent. Les entreprises peuvent leur confier la recherche de candidats présentant les compétences recherchées et compléter la collecte réalisée sur son propre site* »(Jean M.PERETTI, 2001, P17)

D'après CHLOE GuillotSoulez, l'e-Recrutement suppose de développer des applications reliées au SIRH afin de faciliter la gestion des CV en ligne, d'automatiser les réponses, d'offrir la possibilité de faire passer des tests en ligne, de faire du Visio-recrutement etc. Le concept **d'e-recrutement** couvre toutes les étapes du recrutement, de l'attribution d'une offre d'emploi à la réception d'une candidature, voire lors des entretiens d'embauche qui se déroulent parfois en visioconférence.(CHLOE GuillotSoulez, 2015)

Enfin, nous pouvons définir L'e-Recrutement comme l'ensemble des outils et techniques électronique, en ligne, qui contribuent aux étapes du processus de recrutement interne ou externe de l'entreprise.

2.2.2 Les enjeux d'E-recrutement :

Pour tirer le meilleur parti de cette nouvelle façon de travailler, le service RH doit s'adapter aux nouveaux défis posés par le recrutement. (Jennifer MONT2R2MAL, 2021) :

- **Maîtriser les canaux numériques :**

L'intégration de la transformation numérique et des outils numériques dans tous les processus est une condition préalable à l'adoption. (Jennifer MONT2R2MAL, 2021)

- **être visible sur le web :**

Pour attirer les meilleurs talents et vous différencier des autres, vous devez avoir une visibilité claire sur internet. (Jennifer MONT2R2MAL, 2021)

- **Favoriser la marque d'un employeur :**

Comme l'équilibre des pouvoirs évolue dans un secteur particulier, les recruteurs et les candidats doivent savoir comment se vendre. Pour l'entreprise, il s'agit d'envoyer des signaux positifs qui reflètent sa valeur afin d'attirer le bon profil. (Jennifer MONT2R2MAL, 202)

2.2.3 Les avantages et inconvénient d'E-recrutement :

Mais la mutation et l'optimisation des processus ne peuvent se dérouler correctement que si vous gardez à l'esprit les **avantages** du e-recrutement... mais aussi des **inconvénients**.

Tableau N°3: avantages § inconvénients d'e-Recrutement

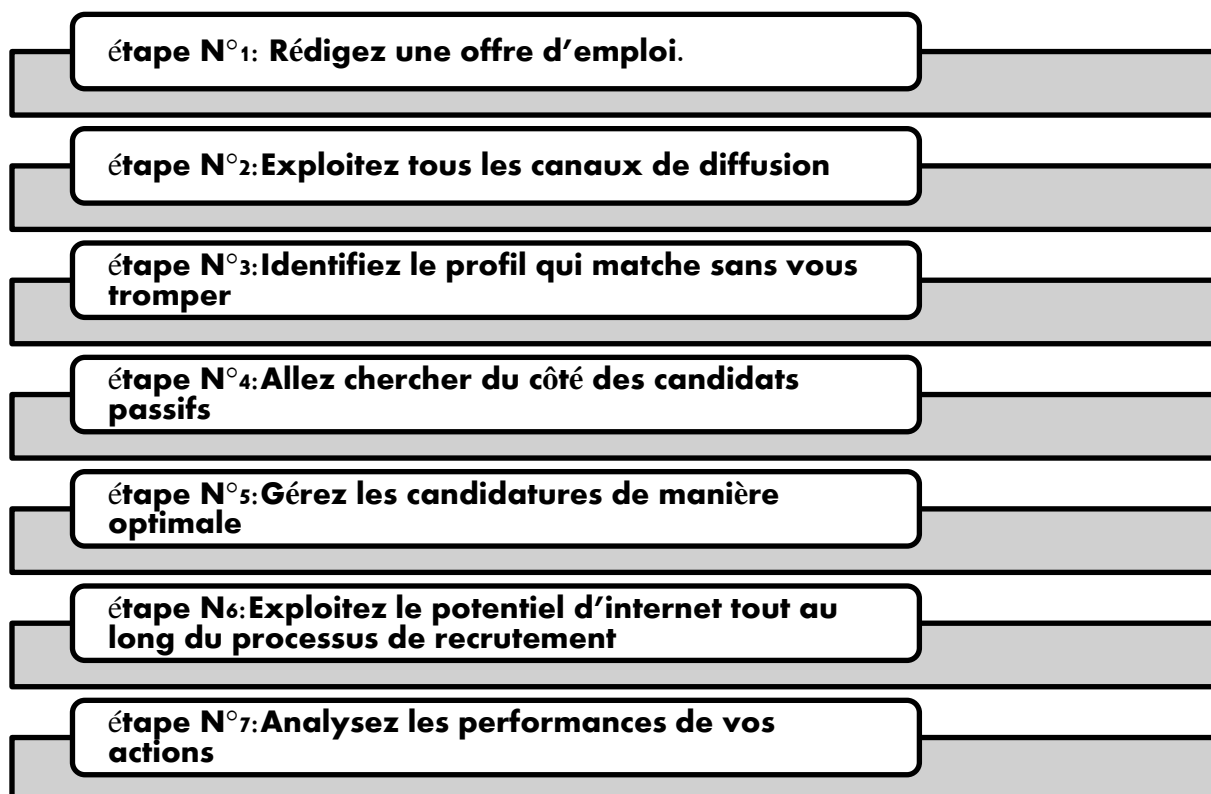
avantages	inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Première avenue de l'e-recrutement réside dans le fait d'embaucher les meilleurs talents sans perte de temps ni d'argent. ▪ Permet de collecter de nombreuses candidatures par CV et la création de vivier de CV thèque candidats. ▪ Gain du temps, la mise en ligne d'annonces génère des candidatures dans un délai extrêmement court. ▪ Dans la diffusion rapide des offres et l'accessibilité en permanence jour et nuit. Postuler en ligne confirme les aptitudes technologiques ▪ La réduction des coûts par rapport aux annonces papier pour l'entreprise et gratuite pour le candidat. ▪ Il représente Une solution économique car les recruteurs peuvent utiliser Nombre de plateformes de recherche d'emploi gratuitement. ▪ Permet de trouver le profil du candidat idéal en adéquation avec le profil de poste à pourvoir ▪ L'accélération du processus de recrutement, le Net permet de diminuer les délais du recrutement. ▪ Une communication plus détaillée et l'internationale : on peut exposer sur le site à l'intérieur de l'entreprise ses spécificités, ce qui est impossible dans une présentation presse classique etc. ▪ Permet de relier à l'offre, les informations pertinentes concernant l'entreprise. ▪ Le développement de la relation recruteurs candidat sans intermédiaire (cooptation) et sans discrimination. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cette méthode ne touche pas l'ensemble de la population qui cherche du travail, elle s'adresse davantage aux cadres, ceux qui veulent travailler dans des métiers qualifiés qui s'exposent. (Fadila, 2019) ▪ Respecter des formats (taille de fichier, format de fichier) dans l'envoi de candidature, d'où un minimum de compétence dans l'outil informatique sera requis, et n'est pas accessible à tous. ▪ Les virus et Spam ont forcé les compagnies et les personnes de mettre en place des filtres e-mail de plus raffinés. (FLORCHINGER, 2018) ▪ La numérisation favorise la disparition de la demande manuscrite et empêche l'usage de la graphologie, mais rien n'empêche d'envisager d'autres modes de sélections lors des entretiens. (GRH, 2019) ▪ La plus part des recruteurs rejettent en outre l'affirmation selon laquelle avec internet, les critères de sélection sont trop figés.

Source : CHLOE GUILLOT-soulez, la gestion des ressources humaines, 8^{ème} édition, l'extenso, Moulineaux, 2015/2016, p39-40

2.2.4 Les étapes pour réussir l'E-recrutement:

Pour profiter des avantages de l'e-recrutement, il faut se référer à de bonnes pratiques, pour conduire à un recrutement idéal. Pour réussir son E- recrutement est nécessité de suivre une démarche bien ficelée et basée sur 7 étapes, notamment. (Jennifer MONT2R2MAL, 2021)

Figure N°3: les étapes de l'e-Recrutement



Source : réussir son e-Recrutement en 7 étapes par Jennifer MONT2R2MAL, 2021 consulté le 22/03/2022 à 00.30

Etape N°1 : Rédigez une offre d'emploi :

L'annonce s'avère souvent le premier point de contact entre le candidat et la société. Cette étape pour objectif d'attirer les talents. (Jennifer MONT2R2MAL, 2021).

Nos conseils :

- la description claire de la tâche, le salaire... éléments.
- Attention, le manque de précision peut être une perte de temps pour les deux parties. Par exemple, si vous ne précisez pas exactement où se situe votre poste, vous risquez d'avoir des candidats qui ne pourront éventuellement pas se joindre à votre équipe.
- La sélection de mots est particulièrement importante sur Internet. La popularité du nom de poste correspond au nombre de requêtes de recherche par mot-clé.
- Par conséquent, découvrez quel terme est le plus efficace pour déterminer le titre de votre offre.
- Enfin, attirez le meilleur profil.

Étape N°2 : Exploitez tous les canaux de diffusion :

Une fois l'annonce créée, elle utilise de nombreux canaux de vente disponibles sur le Web. Les canaux de vente que les candidats à la recherche d'emploi trouvent les plus efficaces sont (Jennifer MONT2R2MAL, 2021):

➤ *Les jobboards :*

Ces sites Web de recrutement contiennent des offres d'emploi qui facilitent la connexion entre les recruteurs et les candidats. Cependant, l'entreprise doit choisir entre une localisation générale et une localisation particulière (secteur, niveau de compétence, etc.). Il appartient à l'entreprise de choisir celui qui correspond au profil recherché. (Jennifer MONT2R2MAL, 2021)

➤ *Réseau social :*

Les réseaux sociaux comme LinkedIn sont également d'excellents canaux pour diffuser visiblement les messages tout en travaillant sur l'image de l'entreprise et la marque de l'employeur. (Jennifer MONT2R2MAL, 2021)

➤ *Le site carrière :*

Les profils qui s'appliquent directement à votre site Web via un site Web réservé à l'emploi sont vraiment intéressants pour l'entreprise, ses valeurs et le projet de l'entreprise. (Jennifer MONT2R2MAL, 2021)

Étape N°3 : Identifiez le profil qui matche sans vous tromper :

Lors de la sélection des candidats, il ne faut en aucun cas négliger l'appariement ou le matching. Pour ce faire, il est impératif d'entaffiler les critères et les compétences spécifiques tel que (Jennifer MONT2R2MAL, 2021):

- niveau d'étude,
- nombre d'années d'expérience,
- langues parlées,
- *soft skills* très importantes, etc.

Étape N°4 : Allez chercher du côté des candidats passifs :

Il est sage de s'engager activement dans le processus d'embauche et donc d'envisager l'approvisionnement pour surmonter les pénuries de talents et de compétences qui affligent certaines professions. (Jennifer MONT2R2MAL, 2021)

En effet, gardez à l'esprit que des perles rares peuvent être du côté des candidats passifs qui sont au bureau mais ne recherchent pas ouvertement un emploi, contrairement aux candidats actifs. La bonne nouvelle est que les emplois en ligne permettront d'atteindre plus facilement ces personnes (Jennifer MONT2R2MAL, 2021) :

- Via des contacts rendus possibles par les réseaux sociaux (tels que les messages privés de LinkedIn)
- Grâce à la CVthèque.

Étape N°5 : Gérez les candidatures de manière optimale :

Bien sûr, il y a beaucoup de candidatures dues au recrutement électronique.

Si l'entreprise s'adresse à l'e-recrutement, elle va recevoir une nombreuse candidature. Il est donc nécessaire de les traiter de la manière la plus efficace possible. (Jennifer MONT2R2MAL, 2021)

Étape N°6 : Exploitez le potentiel d'internet tout au long du processus de recrutement :

L'exploitation des avantages de l'e-recrutement ne s'arrête pas à la diffusion des offres d'emploi et à la réception des candidatures. Le recrutement envisager l'utilisation d'internet tout au long du processus de recrutement. (Jennifer MONT2R2MAL, 202)

Étape N°7 : Analysez la performance d'actions de l'entreprise:

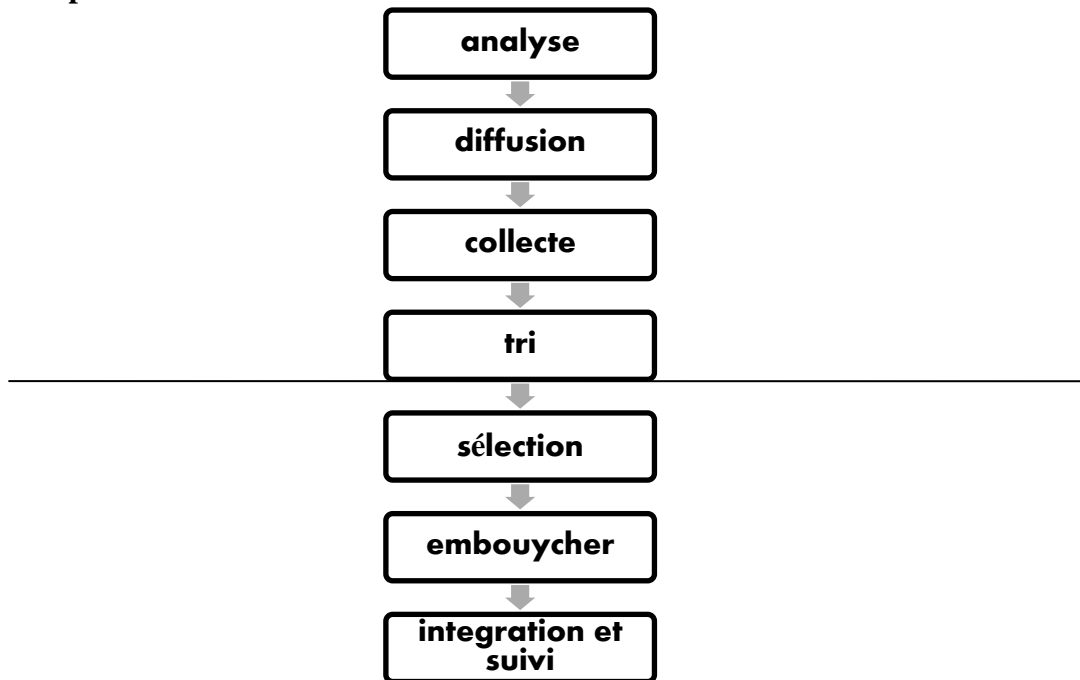
Enfin, l'entreprise doit analyser sa performance en réorientant sa stratégie d'e-recrutement. Pour endormir l'importance de ses actions, il doit identifier et suivre des indicateurs de performance.

2.2.5 Le processus de l'e-Recrutement :

Le processus d'e-recrutement est présenté par les étapes suivantes :

Figure N°4: le processus de l'e-Recrutement

via une plateforme



via les RH de l'entreprise

Source: élaboré par nous-mêmes à partir des observations au niveau de l'organisme d'accueil.

A)- via une plateforme :

- **analyse :** cette étape est caractérisée par la définition du poste et la rédaction de l'annonce.
- **Diffusion :** identification des canaux de recherche et la diffusion de l'annonce via internet
- **Collecte :** la collecte des CV, création d'une CV thèque.
- **Tri :** le tri des CVs, l'analyse des profils pour des postes précis et la sélection des candidats pour un éventuel entretien.

B)- via RH de l'entreprise :

- **Sélection :** présélection par entretien téléphonique, si poursuite du recrutement, l'entreprise demande un entretien individuel avec le candidat. Ainsi, se fait le choix du candidat à retenir
- **Embouche :** établissement du contrat et du PV d'installation du/des candidat(s) retenu(s).
- **Intégration et suivi :** la mise en place des procédures facilitant l'accueil et le suivi de l'intégration du candidat recruté.

2.2.6 Les outils de l'e-Recrutement :

Les recruteurs sont dans la recherche permanente des outils adéquats pour améliorer la relation avec les candidats via internet tels que les sites d'emplois (job board), la rubrique recrutement

des sites d'entreprises, et les moteurs de recherche de petites annonces et les cabinets de recrutement et les réseaux sociaux.

2.2.6.1 les sites internet :

A) -Les sites d'emploi (the jobs boards):

Les sites d'emploi sont des portails internet permettant d'inscrire des candidats à la recherche d'emploi sur des sites généralistes ou spécialisées, dans le but d'un contact direct entre le candidat et l'employeur. La postulation des CV se fait directement sur courrier électronique du recruteur ou via un formulaire prédéfini par le site d'emploi. (Claudio DONDI, 2017)

B)- Les cabinets de recrutement :

Les cabinets de recrutement s'occupent de la diffusion d'offres d'emplois et l'identification des candidats par des sites internet dédiés au recrutement. Caractérisé par la possibilité de création de CV et l'accès aux services d'information, de formation et conseil. (Claudio DONDI, 2017).

C)- La rubrique recrutement des sites d'entreprises :

Il s'agit d'un simple espace de référencement sur le site Internet d'une entreprise permettant de gérer les candidatures et de présenter les candidats à l'entreprise (activité, produits, clients, résultats financiers, etc.). (HOUHOU OKBA, 2011, p 11 et 12)

D)- Les sites et moteurs de recherche de petites annonces :

Il s'agit de la version en ligne des annonces et petites annonces figurant dans les journaux et magazines spécialisés. (HOUHOU Okba, 2011, p 11 et 12)

Ces annonces permettent aux candidats de consulter les offres d'emploi directement grâce à des moteurs de recherches sur le secteur professionnel ou une localité géographique. Il s'agit d'un service gratuit pour les candidats.

2.2.7 Les principaux sites de recrutement utilisé en Algérie :

A)- Emploitic.com :

Un portail internet professionnel de l'emploi et du recrutement en Algérie, lancé en 2006 pour favoriser la recherche d'emploi des candidats, faire correspondre les talents et trouver au plus vite le profil recherché par le recruteur. L'Emploitic offre les meilleures opportunités sur marché à tous les niveaux de carrière (débutants, expérimentés, managers), avec une confidentialité totale des données, des téléchargements de CV en ligne, des candidatures en un clic, des alertes emplois et vous pouvez recevoir des offres d'emploi directement de notre part. Boîte de réception du candidat. (www.Emploitic.com)

B)- EmploiPartner.com :

L'Emploi Partner spécialisée dans le E-recrutement et agréée par l'état et partenaire de l'ANEM. C'est une intermédiaire entre les entreprises et les demandeurs d'emploi. Qui a pour mission de faciliter l'accès à l'information, augmente les chances aux candidats pour qu'ils soient recrutés facilement et de dépister les meilleurs talents pour ses clients et proposer aux candidats une diversité d'annonces d'emploi dans tous les secteurs du pays.

Elle joue le rôle de partie prenante et elle est prestataire dans le sourcing des talents conformément à la réglementation citée dans le cadre organisationnel.

(www.emploiartner.com)

C)- Optioncarriere.com :

Est un moteur de recherche d'emploi qui permet une recherche globale, rapide et précise des offres disponibles sur des milliers de sites. Il est capable de parcourir de multiples sites et de repérer toutes les offres proposées afin de les référencer. Son interface simple et efficace, permet aux candidats d'être directement redirigés vers les meilleures opportunités.

(www.Optioncarriere.com)

2.3 Le recrutement électronique au service des recruteurs pour faire face à la pénurie des talents :

Les ressources humaines sont un domaine où le recrutement se voit accorder une importance capitale et indéniable. Les candidats ont désormais surpassé la consommation autrefois uniquement « utilitaire » et sont à la quête de nouvelles sensations et expériences. Ils s'intéressent plus que jamais à leurs attentes et désirent consommer en cohérence avec ce qu'ils aspirent à devenir. Les recruteurs ne peuvent donc plus se permettre de choisir au hasard les potentiels qu'ils transmettront à leur public s'ils désirent refléter une image digne de marquer les esprits et se démarquer de la concurrence. (Sara ZINE EL ABIDIN, 2021)

Pour que les entreprises suivent répondre aux attentes de la nouvelle génération et réussir en avantage concurrentiel, l'utilisation de plus en plus fréquente du terme « e-recrutement » ces dernières années est une volonté des acteurs économiques de passer à une nouvelle révolution. Le terme e-recrutement quant à lui, il s'agit d'une demi-translation du terme anglais e-recrutement car le « e » correspond à l'abréviation électronique, donc « e-Recrutement » correspond à « électronique-Recrutement », avec un petit « e » et un grand « R », *cette différence de typographie est défendue pour mettre l'accent sur ce qui importe pour nous dans ce mot: le volet recrutement qui doit primer sur le volet de l'outil électronique.* (LAURENT Besson et Jacques Digout, 2012). Et selon lui, L'e-Recrutement peut être défini comme l'ensemble des outils et techniques électroniques, en ligne ou non, qui contribuent aux étapes du processus de recrutement interne ou externe de l'entreprise.

Ceci est manifeste quand (PAULINE PARVIAINEN, 2017, p 63-77) évoque ses raisons de recourir à la plateforme Talent Pool, dont elle souligne la simplicité et la rapidité : « *depuis que je fais du recrutement, ça fait 10 ans, chaque fois je me disais : "mais je perds toujours du temps, car il y a des candidats que je vois qui repostulent un an après, je ne me souviens plus trop, on perd ses papiers, etc. [...]" Et au mieux on fait un fichier Excel, mais ce n'est pas hyper intuitif. Là, ils ont vraiment fait un outil qui est très simple* ». L'outil facilite donc son travail et lui permet de sourcer rapidement et pertinemment.

Toutefois, on peut dire que l'e-recrutement est un vecteur crucial de transformation pour les RH dans leur nouveau rôle. Il assure un nouvel espace de circulation et de transmission des informations et des savoirs. C'est pourquoi les DRH peuvent difficilement ignorer les effets du numérique. C'est pour cela qu'aujourd'hui plus que jamais, la citation « Trouver la bonne personne, au bon moment, à la bonne place » (Holly-Dis, 2012) prend toute son importance. En matière de ressources humaines, l'avènement d'Internet a bouleversé le processus d'embauche, donnant naissance à ce qu'on appelle aujourd'hui le « e-Recrutement

». Cette génération est née avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication et en a donc une maîtrise parfaite.

Conclusion :

Si Internet pénètre largement les pratiques de recrutement et de recherche d'emploi, cela a changé les comportements des recruteurs et des candidats. Toute la difficulté est de savoir quels sites s'accordent le mieux au profil des candidats car le choix est vraiment vaste. L'intérêt de s'adresser à des sites de l'e-recrutement réside dans le fait que ces derniers sont généralement le carrefour des milliers de jeunes internautes à la recherche d'un emploi. Le e-recrutement est répandu en Algérie ces derniers temps vu l'évolution rapide du web et la facilité d'utilisation par le recruteur et le candidat au même temps.

**CHAPITRE 2 : CADRE
MÉTHODOLOGIQUE ET
ORGANISATIONNE**

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel

Après avoir présenté les fondements théoriques sur lesquels s'articule la présente recherche, il serait pertinent de traiter la méthodologie qui encadre notre réflexion et nous guide dans notre travail. Dans ce sens nous avons consacré ce chapitre à la description du cadre méthodologique de l'étude et le cadre organisationnel.

Au cours de ce chapitre, qui est constitué en deux parties, la première partie concerne la présentation de notre approche méthodologique, la posture épistémologique choisie, ainsi que les outils de collecte de données pour atteindre l'objectif de notre recherche. Dans la deuxième partie, concerne la présentation de l'entreprise d'accueil (EmploiPartner) et ses différents services.

Section 01 : Cadre méthodologique:

Dans cette partie, nous allons présenter en détails la méthodologie de notre recherche comme suit :

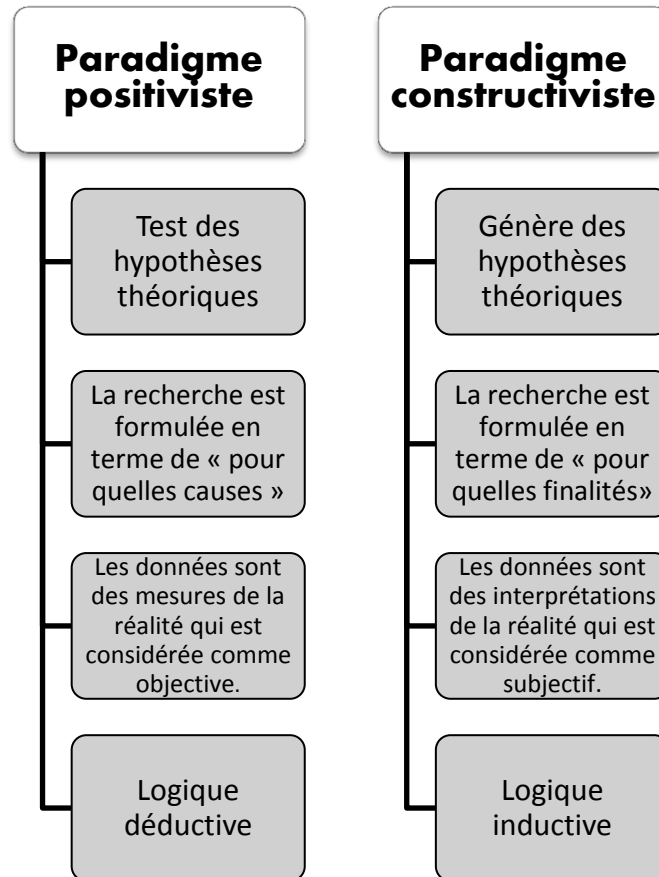
- La posture épistémologique
- L'approche méthodologique
- Les outils de collecte des données
- La structure d'entretien semi-directif

1.1 La posture épistémologique:

La détermination de la posture épistémologique est la première phase d'une recherche car toute recherche comprend un paradigme épistémologique, ce dernier se compose de deux principaux types de paradigme : un paradigme constructiviste et un paradigme positiviste, comme l'explique le schéma suivant

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 33

Figure N°5: les paradigmes d'épistémologique



Source : élaboré par nos soins d'après JEAN-JACQUES Quintin, (2012)

Notre recherche s'inscrit dans une posture épistémologique constructiviste de type inductive puisque l'objectif de notre étude est imposé par la nature de notre problématique dans l'objectif d'atteindre une meilleure analyse de la gestion d'intégration.

Ceci dit, selon la théorie constructiviste, l'épistémologie est considérée comme l'étude de la production des connaissances valables (Piaget, 1967). Bien plus, « l'épistémologie désigne les principes relatifs à la connaissance et à la manière dont elle peut être obtenue » (AVISON & AYERS, 2002, p 28).

La méthode inductive est une explication issue d'un fait. Pour cela, notre recherche part de données brutes, matérielles, observables. Le mode inductif « consiste à aborder concrètement le sujet d'intérêt et à laisser les faits suggérer les variables importantes, les lois, et, éventuellement, les théories unificatrices » (BEAUGRAND, 1988, p. 85).

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 34

1.2 Approche méthodologique :

Nous avons choisi d'opter pour une approche qualitative afin de répondre à nos objectifs de recherche.

Nous avons choisi Une recherche qualitative par ce qu'elle est considérée la meilleure méthode dans le but d'avoir une description de la réalité, « *Le but de la recherche qualitative est de développer des concepts qui nous aident à comprendre les phénomènes sociaux dans des contextes naturels (plutôt qu'expérimentaux), en mettant l'accent sur les significations, les expériences et les points de vue de tous les participants.* » (MAYS et POPE, 1995, p. 43).

Ainsi que pour atteindre un résultat fiable, et pour comprendre et découvrir

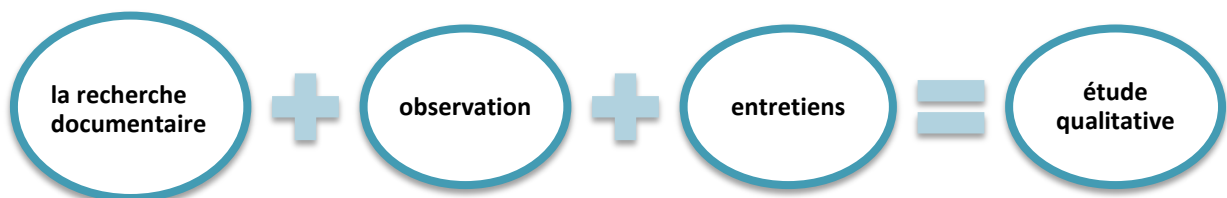
Le rôle d'E-recrutement dans la recherche des talents potentiel, à partir d'interprétation, de témoignages ou d'opinions recueillis.

1.3 Les outils de collecte de données

Nous avons utilisé plusieurs outils de collecte de données, en premier lieu nous avons utilisé : livres, thèses, articles scientifiques, etc. ... et en second lieu, nous avons effectué des brainstormings au niveau de l'organisme d'accueil qui nous a fourni divers documents et informations, afin de recueillir le maximum de données sur notre thématique étudiée et pour arriver à un résultat fiable et satisfaisant.

Enfin, pour mener à bien notre étude au sein de l'agence privée de l'Emploi Partner, nous avons opté les entretiens semi-directifs comme outil principal de collecte de données, accompagné de l'analyse documentaire et de l'observation.

Figure N°6: les outils de collecte des données



Source : élaboré par nous-mêmes d'après MAYS et POPE

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 35

A)- La recherche documentaire :

Afin de compléter la partie théorique et pour construire la partie pratique de notre mémoire, nous avons eu accès à différents ouvrages en langue française, que nous avons eu à notre disposition au niveau de la bibliothèque de l'ENSM ainsi que différentes plateformes de documentations scientifiques en lignes tel que SNDL, GOOGL SCHOLAR, SCHOLARVOX.

Concernant la méthodologie de la recherche utilisée, nous avons eu à suivre à la lettre ce qui est mentionné au niveau du guide méthodologique de l'ENSM que les consignes de l'encadrante.

Une documentation interne nous a été fournie par l'agence privée Emploi Partner ou nous avons effectué notre stage.

Au courant de nos recherches, nous avons eu quelque difficulté à trouver de la documentation concernant notre thème de la recherche

B)- L'observation :

Pour répondre à nos questions, nous avons observé librement auprès de l'entreprise d'accueil, qui nous a permis de collecter des données.

Cette observation était faite lors de notre visite dans le service de recrutement de l'agence privée (Emploi Partner) pour connaître le processus et les activités de chaque partie de ce service ou nous avons effectué notre stage pratique.

Au cours de ce stage au niveau de l'agence privée Emploi Partner, qui nous a permis de comprendre tous les étapes de processus de l'E- recrutement.

A travers toutes les activités auxquelles nous avons pu assister au sien de l'agence privée Emploi Partner, nous avons pu observer et même de participer au processus de recrutement et ce dès l'expression du besoin et jusqu'à l'accueil du candidat, nous avons eu accès aux différentes bases de données et CVthèque dont dispose l'agence privée et nous nous sommes concentrés principalement sur tout ce qui représente le recrutement électronique au niveau de l'agence privée emploi Partner.

C)- L'entretien :

Le dernier instrument de la collecte des données est les entretiens, nous avons utilisé l'entretien semi-directif, nous avons posé aux interviewés des questions ouvertes et nous les avons laissés s'exprimer pour obtenir des réponses sur nos questions et arriver à des résultats que nous recherchent.

Le choix des personnes à interroger pour l'entretien semi-directif se base sur leurs expériences ainsi que leurs connaissances et contributions du l'E-Recrutement dans le domaine professionnel. Nous avons aussi jugé utile de choisir des personnes avec des profils différents mais de même spécialisation, à savoir des recruteurs. Ainsi, quatre employés se sont donc prêtés à l'expérience.

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 36

1.4 La structure d'entretien semi-directif :

Nous avons élaboré notre guide d'entretien de manière logique, nous commençons par des questions générales et dans la deuxième rubrique nous pouvons répondre à notre objectif de recherche.

Notre guide d'entretien est structuré de la manière suivante :

- **Introduction** : Présentation de l'enquêteur et du contexte général de l'étude et du but de l'entretien.
- Conditions de déroulement de l'entretien : Déclaration de la confidentialité de l'entretien et agrément des conditions, notamment l'enregistrement.

• **Thème 1 : Informations sur les interviewés :**

L'objectif de ses questions est de bien connaître les participants aux entretiens, connaître leurs expériences, leurs potentiels ainsi que les aspects de leur métier.

Thème 2 : La perception de l'E-recrutement :

Cette rubrique est composée de trois questions ouvertes où il est demandé à l'interlocuteur de parler du recrutement électronique.

Thème 3 : l'efficacité de Recrutement électronique pour attirer la recherche des talents:

La 3ème rubrique est composée de 3 questions ouvertes où il est demandé à l'interlocuteur d'exposer son ressenti vis-à-vis des optimisations réalisées dans le cadre de l'efficacité les outils de l'E-recrutement dans la recherche des candidats potentiels.

Thème 4 : l'E-Recrutement embauche les meilleurs talents sans perte de temps ni d'argent :

Cette rubrique aborde les attitudes de l'interviewé vis-à-vis de l'évolution des technologies de l'information destinées aux entreprises et l'implication que cela pourrait avoir au sein de la sienne.

Thème 5 : l'e-recrutement au service des recruteurs pour faire face à la pénurie des talents:

Ici, il y a trois questions directes sont posées à l'interviewer concernant ses différentes perceptions et son avis en tant que professionnel du recrutement du rôle joué par les outils numériques sur la relation candidat-recruteur et est ce que le recrutement électronique au service des recruteurs pour faire face à la pénurie des talents.

• **Clôture**

Enfin, l'entretien est clôturé par des remerciements

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 37

1.5 L'outil d'analyse des données :

Nous avons utilisé comme instrument de mesure dans notre étude, les entretiens semi-directif qui paraît le mieux adapté à notre étude, afin d'atteindre l'objectif de recherche.

Le traitement des données qualitatives peut être mené d'un point de vue sémantique ou statistique. Les analyses sémantiques, étudient le sens des idées émises ou des mots. Alors que les traitements statistiques sont réalisés sur ordinateur à partir de logiciels de traitement de textes, cette analyse procède à des comptages de mots, des morceaux de phrases ou des catégories et à des analyses de données comme l'analyse factorielle des correspondances (ANDREANI & CONCHON, 2015).

Vue la complexité, un logiciel de traitement de la méthode statistique est nécessaire. Pour notre étude, nous utiliserons donc un traitement sémantique des données.

Tableau N°4: différence entre le traitement sémantique et statistique

Traitement sémantique	Traitement statistique
Traitement manuel	Traitement informatique
Analyse empirique des idées, des mots et de leurs significations	Analyse statistique des mots et des phrases

Source : Méthodes d'analyse et d'interprétation des études qualitatives. Jean-Claude ANDREANI et Françoise CONCHO

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 38

Section 02 : Cadre organisationnel :

Cette partie sera principalement consacrée à la présentation de l'organisme et de la structure d'accueil. Nous allons présenter en premier lieu l'agence privée EmploiPartner, nous présenterons ensuite la Direction des Ressources Humaines (DRH) dont la conception est l'objet de notre étude.

2.1 Présentation l'agence privée de l'Emploi Partner

EmploiPartner est une agence privée de placement vend de la prestation, elle est agréée par l'état et partenaire de l'ANEM (toutes les offres emploi doivent être transmises par l'ANEM), qui a pour mission de dépister les meilleurs talents pour ses clients et proposer aux candidats une diversité d'annonces d'emploi dans tous les secteurs du pays. Elle joue le rôle de partie prenante et elle est prestataire dans le sourcing des talents.

2.2 L'aspect juridique de l'Emploi Partner

L'Emploi Partner est considéré en sens de la loi comme une agence privée de placement des travailleurs, elle fait des actes de courtage c'est à dire elle met en relation les offres et les demandes de l'emploi, elle n'a pas le statut et la faculté de recruter, parce que il y a un cahier de charge-type fixé par voie réglementaire, qui fait que l'Emploi Partner doit signer une convention avec l'ANEM (toutes les offres emploi doivent être transmises par l'ANEM). Donc l'Emploi Partner est soumis de contrôler par l'ANEM.

L'Emploi Partner est une interface avec les autres entreprises et elle joue le rôle de rapprochement des offres d'emploi c'est-à-dire elle examine les offres d'emploi via l'e-recrutement, mais elle n'a pas le droit de recruter.

Il y a une multitude de loi qui interdit ça, notamment celle de 04-19 25 décembre 2004, cette loi a pour objectif de définir les conditions de placement des travailleurs et de contrôle de l'emploi, et l'interdiction est par application des dispositions de l'article 15 de la loi 78-12, Il est interdit à toute personne physique ou morale de droit public ou privé, n'ayant pas préalablement été agréée et/ou satisfaite aux conditions énoncées aux articles 8 à 12 de la loi 04-19, de procéder aux opérations de placement, notamment :

- aux opérations d'enregistrement, de sélection et de présentation de travailleurs à un organisme employeur en vue de leur placement,
- aux actions de prospection, de recueil, de collecte et de diffusion des offres d'emploi.

La loi 04-19-25 décembre 2004 :

Cette loi a pour objet de définir les conditions de placement des travailleurs et de contrôle de l'emploi (JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE N° 83 14 Dhou El Kaada 1425 26 décembre 2004):

« Art. 2. — L'activité de placement et de contrôle de l'emploi est une mission de service public dans le cadre de la politique de développement de l'emploi, de l'équilibre régional et de la lutte contre le chômage ».

« Art. 3. — L'Etat assure les pouvoirs de régulation dans le domaine de l'emploi, notamment en matière :

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 39

*-de sauvegarde et de promotion de l'emploi,
- d'études prospectives relatives à l'emploi,
-de normes juridiques et techniques d'encadrement et de contrôle de l'emploi,
- d'instruments d'analyse et d'évaluation de la politique de l'emploi,
- de systèmes d'information permettant la connaissance du marché du travail et son évolution ».*

« Art. 4. — Les dispositions de la présente loi ne s'appliquent pas aux recrutements du secteur des institutions et administrations publiques qui demeurent régies par les dispositions qui leur sont propres, ainsi qu'aux dirigeants d'entreprises. »

« Art. 5. — Par placement il est entendu une activité visant à mettre en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs afin qu'ils puissent conclure des contrats de travail conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ».

« Art. 7. — Le service public de placement est assuré par l'agence nationale de l'emploi. L'agence est un établissement public à gestion spécifique dont les missions, l'organisation et le fonctionnement sont définis par voie réglementaire. »

« Art. 9. — Peuvent concourir, également, au service public de placement, les organismes privés agréés par le ministre chargé de l'emploi, après avis d'une commission interministérielle. »

Les conditions et les modalités d'octroi et de retrait de l'agrément, ainsi que les attributions, l'organisation et le fonctionnement de la commission prévue à l'alinéa précédent sont fixés par voie réglementaire.

Art. 10. — Les organismes privés agréés doivent passer convention avec l'agence nationale de l'emploi.

« Art. 11. — Les communes et les organismes privés agréés qui établissent une convention avec l'agence prévue à l'article 7 ci-dessus doivent souscrire à un cahier des charges-type fixé par voie réglementaire. »

« Art. 12. — La convention prévue aux articles 8 et 10 ci-dessus détermine notamment :

— le champ territorial et le domaine d'activités dans lesquels doivent intervenir les bénéficiaires de la convention,

— les obligations des parties, notamment les prestations et services que doivent fournir les bénéficiaires de la convention, les moyens qu'ils doivent mettre en œuvre ainsi que le concours technique qui leur sera éventuellement apporté.

La convention doit, en outre, tenir compte des moyens humains et techniques des bénéficiaires de la convention, particulièrement les qualifications des personnels chargés. »

• **La loi 78-12 24 avril 2007:**

« Art. 15. — Il est interdit à toute personne physique ou morale de droit public ou privé, n'ayant pas préalablement été agréée et/ou satisfait aux conditions énoncées aux articles 8 à 12 de la loi 04-19, de procéder aux opérations de placement, notamment :

— aux opérations d'enregistrement, de sélection et de présentation de travailleurs à un organisme employeur en vue de leur placement,

— aux actions de prospection, de recueil, de collecte et de diffusion des offres

d'emploi ». (JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE N° 44, 9Dhou El Kaada 143922 juillet 2018):

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 40

« Art. 16. — Les organismes privés agréés sont soumis au contrôle des services compétents de l'Etat dans les conditions fixées par voie réglementaire.

Art. 17. — Tout demandeur d'emploi doit s'inscrire auprès de l'agence habilitée de la commune ou de l'organisme privé agréé ».

« Art. 19. — Les employeurs sont tenus de transmettre à l'agence habilitée les informations relatives aux besoins en main-d'œuvre et aux recrutements effectués, selon une périodicité et des caractéristiques définies par voie réglementaire ».

« Art. 20. — L'agence habilitée, les communes et les organismes privés agréés doivent, conformément à la législation en vigueur, prendre toutes les mesures visant à protéger les données personnelles concernant les demandeurs d'emploi qui s'adressent à eux. Les informations demandées doivent notamment porter sur les questions relatives aux qualifications et à l'expérience professionnelle des demandeurs d'emploi concernés ».

« Art. 21. — Les communes et les organismes privés agréés ayant passé convention avec l'agence habilitée sont tenus à des échéances déterminées par voie réglementaire, de lui fournir régulièrement des données statistiques ».

« Art. 22. — Les services compétents de l'administration chargée de l'emploi veillent, dans la limite de leur compétence, au strict respect des dispositions de la présente loi ».

« Art. 74. . Le recrutement des fonctionnaires est soumis au principe de l'égal accès aux emplois publics ».

• Loi 07-123 :

Cette loi a pour objet de déterminer les conditions et les modalités d'octroi et de retrait de l'agrément des organismes privés de placement des travailleurs et leur contrôle ainsi que les attributions, l'organisation et le fonctionnement de la commission interministérielle D'agrément. Il fixe, en outre, le cahier des charges-type relatif à l'exercice du service public de placement des travailleurs, conformément à l'annexe jointe au présent décret. (JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE N° 28, 14 RabieEthani 1428 2 mai 2007) :

« Art. 2. Est entendu, au sens du présent décret, par organisme privé agréé de placement, toute personne de droit privé chargée de fournir des services relatifs au marché du travail, notamment en matière :

. De rapprochement des offres et des demandes d'emploi, sans que l'organisme privé agréé de placement ne devienne partie prenante dans les relations de travail susceptibles d'en découler,

. De recherche d'emploi à l'exception :

* du placement des demandeurs d'emploi nationaux à l'étranger,

* du placement de la main-d'œuvre étrangère en Algérie,

* de la mise à disposition de main-d'œuvre au profit d'une tierce personne physique ou morale.

Les organismes précités sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles du décret exécutif n° 97-40 du 18 janvier 1997, susvisé ».

« Art. 3. Les opérations de placement exercées par l'organisme privé agréé de placement des travailleurs consistent en des opérations d'enregistrement, de sélection et de présentation des travailleurs aux organismes employeurs en vue de leur placement ainsi qu'aux actions de prospection, de recueil, de collecte et de diffusion des offres d'emploi ».

« Art. 6. L'organisme privé agréé de placement doit :

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 41

. Observer les dispositions prévues par la législation et la réglementation en vigueur,
. Satisfaire aux obligations d'hygiène, de sécurité, de salubrité des locaux, d'accueil, d'éthique et de déontologie,
. Ne pas réserver l'exclusivité de ses prestations au bénéfice d'un seul et même employeur, afin d'éviter une situation de monopole ».

« Art. 7. Toute personne de nationalité algérienne, désirant créer un organisme privé agréé de placement des travailleurs, doit en faire la demande auprès du ministère chargé de l'emploi ».

« Art. 8. Le dossier administratif et technique accompagné de la souscription au cahier des charges-type doit être déposé par le demandeur d'agrément auprès de la direction de l'emploi de wilaya territorialement compétente, qui en vérifie la conformité en fonction des clauses du cahier des charges et le transmet au ministère chargé de l'emploi qui saisit la commission interministérielle d'agrément pour avis ».

« Art. 14. L'agrément de l'organisme privé de placement est prononcé par arrêt du ministre chargé de l'emploi pour une durée de cinq (5) ans renouvelable ».

2.3 Historique

Emploi Partner facilite l'accès à l'information, augmente les chances des candidats pour qu'ils soient recrutés facilement. Leur premier site a été mis en ligne en janvier 2010. (Document interne de l'entreprise Emploi Partner)

- 2009 spécialisations dans l'e-recrutement, obtention de l'agrément pour le placement des travailleurs.
- Janvier 2010 Emploi Partner première version du site EP (1 janvier), 3^{ème} prix des entreprises les plus innovantes.
- 2013: Emploi Partner deuxième version du site EP
- 2014 migrations du site EPV2 vers un serveur dédié OVH
- 2015: lancement de l'application mobile développement de nouvelles fonctionnalités
- 2016 : partenariat avec le N°1 des tests psychotechniques.
- 2017 : l'équipe : 50 collaborateurs, 60 consultants.

2.3 Présentation des services d'Emploi Partner:

- **EASY JOB**

Publier une annonce n'aura jamais été aussi simple. En plus de la rapidité lors de la publication de votre annonce, profitez de notre outil de matching bilatéral. À travers une technologie avancée, le matching permet aux candidats comme aux recruteurs d'avoir une idée très précise sur l'adéquation du profil avec les annonces. De plus complétez votre démarche de recherche des candidats à travers le scan EP intelligent qui vous propose des CV analysés et matchés selon vos critères de recherche de notre CV-thèque.

- **Smart Job**

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 42

En plus des options proposées dans l'annonce *easy job*, maximiser votre chance de trouver plus rapidement des candidats adéquats et profiter de notre *outil de scoring* qui vous permet un affichage des candidatures par pertinences. Véritable *accélérateur de votre processus de recrutement*, l'outil de scoring vous offre la possibilité de modifier les critères de recherche pour une plus grande flexibilité lors de la recherche de vos candidats

- **JOB Timizer**

Optimisez l'utilisation de notre système de nos ressources pour un résultat optimum en un temps-record. Epargnez ainsi du temps en priorisant les candidats qualifiés. En plus des options du *smart job*, vous pourrez filtrer les candidats grâce à notre *questionnaire de présélection en ligne* et vous concentrer sur les meilleurs profils: *vosre nid à talents*

- **Visio Job**

Digitalisez vos recrutements! La présélection de vos candidats n'aura jamais été aussi innovante! En plus de *l'outil de scoring et du scan EP*, notre *solution d'entretien vidéo en live ou en différé*, vous permet d'analyser, comparer de manière collaborative avec votre équipe et retenir les meilleures candidatures. Grâce à un questionnaire que vous soumettrez au candidat de votre choix, ce dernier lancera un enregistrement vidéo pour répondre à vos questions. L'entretien sera enregistré ce qui vous permettra de le partager avec votre équipe pour une prise de décision appuyée.

- **BRANDED JOB**

Votre entreprise a-t-elle le "**Company Cool Factor**"? Une meilleure façon d'attirer & filtrer les Talents tout en vous démarquant de la concurrence. Votre société devient "*the Best Place to Work*" Profitez de toutes les fonctionnalités de l'easy job ainsi que d'un site carrière RH pour renforcer votre **Marque Employeur** et étendre votre portée.

- **CV THEQUE**

Optimisez votre recherche et votre temps et profitez de la meilleure base de CV en Algérie, grâce à des algorithmes de data mining (d'analyse) et d'un moteur de recherche « exceptionnellement » précis et performant, accédez à une banque de CV hautement qualifiée et diversifiée.

- **Offre Premium/VIP**

Profitez de notre meilleur espace pour mettre en avant votre annonce, n'afficher plus comme avant, démarquez-vous et bénéficiez de notre bannière RH. Votre annonce devient attrayante, vous pourrez ainsi stimuler l'intérêt des candidats les plus pertinents. De plus, vous pouvez bénéficier de nos fonctionnalités comprenant **l'outil de scoring, le matching bilatéral et le scan EP**.

- **Tri des CV**

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 43

Lorsque vous n'avez pas le temps de trier vos CV, nous le prenons pour vous. Nos charges de recrutement étudient votre fiche poste, récoltent vos CVS données selon vos critères de recherche vous organisent votre base de données selon vos critères de recherche.

- **Pré qualification téléphonique**

En plus de l'étape de tri, nos consultants en recrutement contactent pour vous les candidats et valident avec eux les critères demandés Langue, véhicule ou encore intérêt pour le poste.... nous validons chaque critère pour vous proposer une liste de candidats de qualité.

- **Présélection des candidats**

A travers cet accompagnement, nous vous garantissons les meilleurs candidats ayant répondu à votre annonce mais aussi ceux de notre base de données concordant parfaitement avec les exigences tracées sur la fiche poste, nous nous occupons de vous trouver le candidat pour vous permettre de penser qu'à une chose ! Son recrutement.

- **Headhunting**

Notre équipe experte en headhunting, vous propose une méthodologie rigoureuse pour le diagnostic et l'audit de votre besoin ainsi qu'un accompagnement lors de la prise de décision, nous nous occupons de vous dénicher le profil idéal pour vous permettre de vous concentrer sur votre cœur de métier. Notre équipe de chasseurs de têtes mettra tout en œuvre pour vous trouver le profil idéal à votre entreprise, à travers une approche directe et personnalisée par entreprise, nous vous garantissons un recrutement et un suivi post recrutement irréprochable. Rien ne sera laissé au hasard. CV, compte rendu, test psychotechnique, référence check... tout est mis en place pour vous permettre un recrutement sans stress et dans les meilleurs délais.

- **Bannière horizontale**

Profitez d'un affichage de vos informations en grand, offrez-vous l'un des espaces les plus visibles de notre site pour communiquer. Design et captivante, la bannière horizontale est le meilleur choix pour vos communications.

- **Pub Pavé**

Avec plus de 35 000 visiteurs par jour et un positionnement stratégique, l'affichage sur pavé est un moyen très efficace pour communiquer sur votre entreprise

- **Test Psychotechnique**

Une gamme de test très large est mise à votre disposition, personnalité et comportement, agilité et aptitudes, connaissance et savoir-faire mais encore Performance collective, simulation et mise en situation.... une multitude de test est proposé par notre partenaire afin de vous permettre une prise de décision rapide et sécurisée.

- **Test Métier**

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 44

En plus des tests psychotechniques, nous vous proposons plus de 250 tests métiers afin de pouvoir évaluer vos candidats sur une fonction donnée, ainsi vous pourrez évaluer un informaticien sur le langage Java, un comptable sur les normes, un commercial sur les techniques de vente...et de ce fait, vous permettre une décision plus rapide quant au recrutement des candidats

2.4 Profil d'EmploiPartner :

Tableau N°5: profile d'EmploiPartner

date d'établissement	janvier 2010
Adresse	N°60 Lotissement SAIDDUONE-KOUBA, Alger
URL de site web	https://www.emploiartner.com
adresse électronique	contact@emplainantner.com
nombre d'employés	Près de 30 personnes

Source : élaboré par nos soins d'après le site d'entreprise Emploiartner

2.5 Organisation d'Emploi Partner :

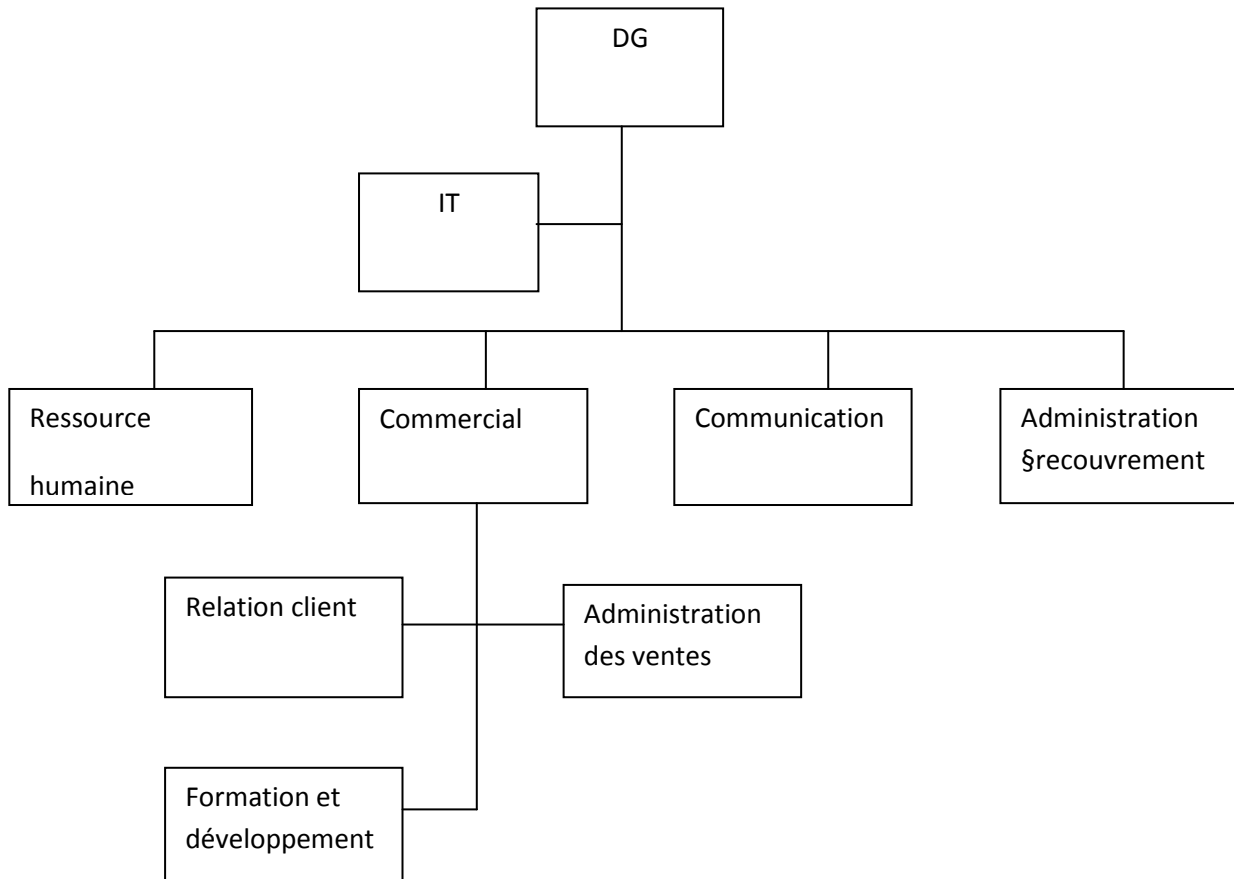
L'organisation d'Emploi Partner est composée de 5 niveaux de responsabilité placée sous l'autorité de direction générale.

- Direction générale
- Direction IT
- Direction commercial
- Administration et recouvrement
- Direction des ressources humaines.

Dans le cadre de notre travail, nous intéressons uniquement à la direction des ressources humaines et plus précisément le service de la procédure de recrutement de l'entreprise (Emploi Partner).

Figure N°7: schéma qui représente l'organigramme d'Emploi Partner

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 45



Source : document en interne de l'entreprise Emploi Partner

2.6 Les Valeurs de l'entreprise Emploi Partner :

- **Qualité :**

La qualité de prestation est au cœur des préoccupations dans leur équipe d'experts lors de leurs recrutements.

- **Intégrité :**

Une honnêteté au centre dans leur relation avec leurs clients ainsi que leurs candidats

- **Réactivité :**

Afin de répondre le plus rapidement possible à vos besoins, ils aillent différentes méthodes de recrutement.

- **Exigence :**

Ils sont exigeants dans leurs travaux, leurs méthodes, leurs sélections et leurs entretiens

- **Transparence :**

Une communication claire et fluide est la base d'une relation efficace et durable

- **Fiabilité :**

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel 46

Il est important pour eux de tenir leurs engagements.

2.7 Présentation la structure de la direction des ressources humaines :

Chaque organisation a besoin d'une structure qui prend en charge ses besoins en moyens humains et matériels, la DRH est indispensable et à travers, elle veille au bon fonctionnement de l'entreprise.

La DRH est une ensemble de pratique ayant pour objectif d'administrer, mobiliser et développer les ressources humaines impliqués dans l'activité d'une organisation pour une organisation efficiente.

La DRH assure l'administration des ressources humaines (paie, contrat, congé, et le développement

2.8 Missions de la DRH :

La direction des ressources humaines assure leurs missions en collaboration avec les autres directions et les responsables dans une logique d'objectifs fixés par l'entreprise.

▪ La communication

- La gestion des moyens de communication : affichage, audio-visuel
- La définition des publications orientées vers l'extérieur

▪ L'administration du personnel consiste en :

- L'enregistrement, le suivi et le contrôle des données individuelles, et collectives du personnel de l'entreprise
- Gestion des contrats de travail
- Gestion des déclarations de formation continue administratives
- Gestion des temps (congés payés, maladies...)

▪ L'amélioration de condition de travail

▪ La gestion au sens large :

- L'acquisition des ressources humaines par la gestion de l'emploi, programmes de recrutement, analyse des postes et l'évaluation des personnes
- La gestion de la formation
- La gestion des rémunérations par l'analyse et l'évolution des postes, grille de salaire.

2.9 Présentation le service de recrutement :

La mission principale de service du recrutement chez l'entreprise Emploi Partner est de réaliser pour ses clients les meilleurs recrutements.

Pour ce faire, il étudie scrupuleusement les missions du poste à pourvoir au sien de ces clients.

Il réalise le descriptif du poste et le profil de candidat recherché, et aussi il prouve commencer à communiquer l'offres auprès leur site d'emploi Partner, des réseaux sociaux et les candidats thèque.

Il procède à toutes les vérifications nécessaires sur les candidatures reçues et effectues une présélection.

Chapitre 02 : cadre méthodologique et organisationnel

Le service du recrutement assurer un gain de temps considérable et d'un recrutement de qualité.

Conclusion :

A l'issue de ce chapitre, on a exposé la démarche adéquate à notre étude de recherche il s'agit de la démarche méthodologique qualitative en suite on a argumenté les choix de cette démarche en expliquant nos choix en termes d'outils et de méthodes, et à la fin nous clôturant par le contexte organisationnel de notre cas d'étude.

CHAPITRE 3 : RÉSULTATS ET DISCUSSION

Ce chapitre aura pour objet de se focaliser sur la partie pratique de ce mémoire, où nous allons présenter les analyses qualitatives de notre étude. Ensuite, nous terminerons ce chapitre par des suggestions.

Section 01 :Présentation les Résultats de l'étude qualitative :

Dans cette section, nous allons présenter en premier lieu, les informations sur les interviewés et en second lieu, nous allons traiter et analyser les résultats.

1.1 Présentation les interviewés :

Nous avons eu l'occasion d'interroger un groupe d'employés qui se constitue de 4 recruteurs :

Tableau 6: les données des interviewés

Interviewés	Genre	Poste occupé
I1	Femme	Responsable recrutement
I2	Homme	Directeur systèmes D'information (DSI)
I3	Femme	Chargée de recrutement
I4	Homme	Assiste commerciale

Source : Elaboré par nous-mêmes.

1.2 Traitement et analyse des résultats :

Dans cette partie, nous allons présenter nos résultats selon notre grille d'analyse thématique (Annexe B). Nous exposerons les verbatims et les propos évoqués par nos interviewés autour des thèmes abordés lors de nos entretiens.

1.2.1 La perception de l'e-Recrutement :

Notre première question portait sur l'e-Recrutement en général. À notre demande, les personnes interrogées nous ont fait part de leur retour d'expérience avec le recrutement électronique. Les réponses étaient assez différentes.

D'une part, I1 relève spontanément que le recrutement électronique est une nouvelle opportunité de développement, qui consiste à rechercher des candidats potentiels importants en ligne.

Alors qu'I2 et I3 ont défini le recrutement en ligne comme un recrutement se fait via l'intermédiaire de l'internet et des logiciels qui facilite les diverses activités des recruteurs.

I4 a rendu toutes ces affirmations plus claires en amenant une différente perception. Il définit l'e-recrutement comme un recrutement traditionnel mais enrichi de nouveaux outils technologique.

Tableau 7: résultats des verbatims de la perception de l'e-recrutement

I1	C'est une nouvelle technique qui a attiré l'attention des organisations et qui constitue un moyen plus rapide et plus pratique d'identifier et de gérer les recrutements
I2	Le recrutement électronique est l'utilisation des outils informatiques et l'internet et des logiciels pour gérer et faciliter les différentes activités des recruteurs
I3	c'est un recrutement se fait par l'intermédiaire, d'internet et qui consiste à rechercher en ligne des candidats, répondant à des critères précis, qui sont susceptibles d'être embauchés par une entreprise
I4	Le recrutement électronique est un recrutement traditionnel plus efficace, performant et économiquement valorisé avec de nouveaux outils techniques, de nouvelles méthodes, de nouveaux talents professionnels. Cela améliore la visibilité des employeurs et des candidats.

Source : Élaboré par nous-mêmes.

La deuxième question portait sur une nouvelle forme de communication de recrutement à l'ère numérique. Tous les répondants affirment que la transformation numérique du recrutement leur permettra d'élargir leurs horizons. La nouvelle méthode d'embauche présente des avantages importants pour les entreprises qui savent l'utiliser.

Les réponses d'I1, I2, I3 et I4 sont similaires. Quatre répondants voient des canaux de communication pour le recrutement à l'ère numérique sur les réseaux sociaux professionnels tels que : (Linkdin, Viadeo, etc.), les sites de recrutement en ligne tels que (Emploi Partner) et les sites d'offres d'emplois sont des canaux de communication incontournables pour les entreprises. Pour les demandeurs d'emploi, les réseaux sociaux peuvent être utilisés pour augmenter le réseau de professionnels et accéder à des contacts non disponibles.

Tableau 8: résultats des verbatims des modes de communication du recrutement à l'ère numériques

I1	Le principal vecteur de la transition de recrutement traditionnelle vers le recrutement électronique ou en ligne est l'émergence des réseaux sociaux professionnels et des sites d'emploi en ligne qui ont bouleversé le monde du travail.
I2	les sites d'offres d'emploi est l'un des outils de recrutement les plus utilisés non seulement par les recruteurs mais aussi par les candidats. Ces sites sont une excellente source d'offres d'emploi, vous pouvez donc vous positionner rapidement dans les offres d'emploi publiées par l'entreprise.
I3	Aujourd'hui, les outils de recrutement les plus utilisés à l'ère numérique : il existe des plateformes de recrutement spécialisées comme la nôtre et des réseaux sociaux spécialisés comme LinkedIn, Mailing et plus encore.
I4	Il existe des réseaux sociaux professionnels comme Linkdin et Viadeo. Vous pouvez également contacter directement les candidats, par exemple par le biais de vidéoconférences ou d'interactions professionnelles.

Source : Élaboré par nous-mêmes.

Notre troisième et dernière question du thème 1, porte sur l'évolution des outils numériques dans la recherche de candidats potentiels. Les 4 interviewés affirment que l'intégration des outils numériques à optimiser le processus du recrutement ils sont considéré que les plateformes d'e-recrutement représentent des viviers de candidatures et sont une opportunité pour trouver le meilleur candidat.

En effet, I1 souligne que l'intégration d'outils numériques dans la recherche de candidats améliore la phase de sourcing et offre une opportunité de trouver le meilleur candidat. D'autre part, I2 met en lumière sur la rapidité dans les processus de recrutement accompagné aussi d'une forte diminution des coûts.

Selon I4, cela permet également de gagner du temps dans les phases de définition du poste et de sourcing. I3 a donné une réponse différée, il dit, que l'intégration d'outils numériques améliorerait l'image de marque de l'employeur, l'expérience des candidats et la qualité des relations. Cela permet aux entreprises de recruter facilement des candidats.

Tableau 9: résultats des verbatims de l'évolution des outils numériques dans la recherche des candidats potentiels

I1	grâce à l'internet et la plateforme e-recrutement, la phase de sourcing est plus optimisée. Et il permet desourcer très rapidement des profils grâce à la diffusion de l'annonce sur des plateformes d'emploi et sur les réseaux sociaux professionnels. Ces plateformes représentent une opportunité pour trouver le meilleur candidat »
I2	avec le recrutement électronique, l'entreprise peut faire économiser beaucoup d'argent. Avec les offres d'emploi automatisées, n'a plus besoin à payer pour le papier et le courrier. Les dépenses concernant le traitement des candidatures peuvent également diminuer
I3	Avec l'intégration d'internet, les recruteurs peuvent mieux gérer leurs individus afin qu'ils puissent répondre efficacement et rapidement à leurs demandes. Cela facilite la collaboration et améliore la qualité des relations et la marque employeur.
I4	Les recruteurs peuvent gagner du temps dans le processus de recrutement et plus précisément la phase de sourcing grâce aux outils numériques de recherche de candidats potentiels. C'est plus facile de les traiter rapidement

Source : Élaboré par nous-mêmes

1.2.2 Le niveau d'efficacité deRecrutement électronique dans la recherche des candidats qualifié :

La première question duthème 2 portait sur l'efficacité du recrutement en ligne dans la recherche des talents potentiels. I1, I2, I3 et I4 conviennent tous que le recrutement électronique est une meilleure solution pour obtenir des candidats de haute qualité. Ils ont confirmé que le recrutement en ligne est beaucoup plus rapide et efficace pour trouver des candidats qualifié.

Tableau 10: résultats des verbatims de l'efficacité de recrutement électronique dans la recherche des talents

I1	Oui, Pour ma part c'est une bonne solution parce que c'est une solution efficace, plus rapide et tout est automatisé.
I2	Oui, le recrutement électronique est une bonne solution pour moi cela permet de répondre de manière plus ciblée au profil recherché et de garder les candidats plus longtemps dans l'entreprise.
I3	Oui, l'e-recrutement est devenu la norme pour dénicher les meilleurs candidats à un poste
I4	Oui, c'est une meilleure solution et efficace qui permet de recevoir de nombreuses candidatures potentielles.

Source : Élaboré par nous-mêmes.

En seconde lieu, nous avons une question concernant l'avantage de recrutement en ligne par rapport en recrutement classique. I1, I2, I3 et I4 affirment que le recrutement électronique donne des meilleurs résultats que le recrutement traditionnel.

En effet, I1 et I4 soulignent les avantages d'accélérer et de réduire les coûts de recrutement pour cette pratique par rapport au recrutement traditionnel. De plus, I2 prend des exemples de logiciels comme ATS qui centralisent le processus de recrutement et facilitent le partage d'informations. D'autre part, I3 met l'accent sur l'avantage d'un gain de temps sur les tâches administratives et répétitives dans le processus de recrutement.

Tableau 11: résultats des verbatims de l'avantage de recrutement en ligne par rapport en recrutement classique

I1	Oui, cette pratique est rapide et moins onéreuse. Les informations sur les offres telles que la distribution d'annonces, le traitement des candidatures et l'envoi de CV ne sont pas associées à des coûts importants par rapport aux processus traditionnels.
I2	Oui, il existe des logiciels comme ATS qui centralisent toutes les phases du processus de recrutement. Ce logiciel facilite l'échange d'informations entre les responsables RH et les candidats, l'organisation des documents (CV, références, etc.) et accélère la prise de décision.
I3	Oui, Un des premiers avantages est le gain considérable de temps. Les recruteurs ne prennent que quelques minutes pour créer et publier une annonce. L'offre est automatiquement publiée sur le site de l'entreprise, les sites d'offres d'emploi ou les réseaux sociaux. Les candidats sont donc rapidement au courant de l'annonce et peuvent postuler immédiatement.

I4	Oui, actuellement le recrutement en ligne de plus en plus automatisées les tâches répétitives du processus, l'entreprise a donc besoin de moins de personnel. Le processus est plus efficace et rapide, ce qui entraîne une baisse des coûts.
-----------	---

Source : Élaboré par nous-mêmes.

Par la suite nous avons posé la question du moyen le plus important de rechercher des candidats du point de vue des interviewés. Selon les réponses des interviewés, la préférence moyenne pour la recherche des candidats dépend du domaine d'activité, du contrat de travail souhaité, ou du métier visé.

Il préfère trouver des candidats via les réseaux sociaux professionnels qui attirent de nombreux talents dans son espace carrière. D'une part I2 voit que l'utilisation des logiciels dédiés comme l'outil matching et scoring qui isole les meilleurs candidats et aider les responsables des recrutements reçoit une liste des candidats plus qualifiés.

En effet, I3 Cécile que la recommandation des intermédiaires tels que (les centres de formation et les écoles), les candidats spontanés et les réseaux sociaux tel que (linkdin) reste globalement le moyen le plus efficace pour décrocher un poste.

I4 souligne sur l'exemple les métiers moins qualifiés sont plus souvent pourvus via des intermédiaires publics tandis que les métiers plus qualifiés comme technico-commerciaux sont d'avantage grâce à la diffusion d'annonces.

Tableau 12: résultats des verbatims sur le moyen le plus important dans la recherche des candidats.

I1	Tout dépend du secteur d'activité, du contrat de travail visé ... etc., avant l'embauche. Mais le recrutement par internet comme les réseaux sociaux professionnels sont également un moyen d'attirer les talents sur leur espace carrières afin de gonfler le nombre de candidatures aux postes ouverts.
I2	Pour moi, l'outil le plus important pour la recherche des candidats est un logiciel qui filtre la liste des candidats et ne garde que les meilleurs comme notre outil de matching bilatéral et l'outil de scoring. ce logiciel dédié recueille des données sur les candidats en analysant leurs choix de mots, leur façon de s'exprimer, leurs résultats à des tests psychologiques. Et à partir de ces résultats, le responsable du recrutement reçoit une liste des candidats les plus favorables. C'est à lui revient la décision finale.
I3	Tout dépend de ce que vous recherchez, il y'a plusieurs canaux de recrutement. Recommandations d'abord d'une candidature volontaire, puis d'un intermédiaire comme une école, une université, un centre de formation ou un événement, et enfin l'utilisation des réseaux sociaux professionnels comme :Linkdin, Facebooke... et les plateformes de l'e recrutement.
I4	Cela dépend le métier visé. Prenons un exemple de poste de secrétaire et de réception sont plus souvent pourvus par des intermédiaires publics, alors que par exemple les postes commerciaux sont souvent pourvus avec la diffusion d'annonce.

Source : Élaboré par nous-mêmes.

1.2.3 L'e-recrutement embouche les meilleurs talents sans perte de temps ni d'argent:

Nous avons également abordé le thème l'e-recrutement est un gain de temps non négligeable pour les recruteurs. Selon les réponses des interviewés confirmé que l'utilisation des outils technologiques peuvent aider les recruteurs et les entreprise à gagner du temps dans la recherche et l'embauche de candidats.

En effet, I1 tous comme I2, estiment que l'utilisation des outils informatique comme linkedin et CV thèque facilité la communication entre les candidats et les recruteursce qui permet aux recruteurs de gagner du temps pour rechercher et embaucher des candidats potentiels, De plus, I3 et I4 insistent sur le point très important que le recrutement électronique permet aux recruteurs de gagner du temps et accéléré le processus de recrutement.

Tableau 13: résultats des verbatims sur l'e-recrutement permet un gain de temps non négligeable

I1	Avec les réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn et les CVthèques, la DRH dispose désormais d'un vivier de candidats potentiels. Il vous suffit donc de contacter les personnes qui vous intéressent et de leur envoyer directement les offres d'emploi.
I2	Un logiciel de recrutement permet aux recruteurs de communiquer plus rapidement avec un plus large éventail de candidats.
I3	les recruteurs peuvent poster des annonces d'emploi n'importe quand avec l'accès à l'internet. ils n'ont pas de besoin de papier ni d'entrer les données manuellement.
I4	Le recrutement enligne permet de publier immédiate des offres, une réception rapide des candidatures et faire des entretiens à distance et faisant gagner du temps aux recruteurs.

Source : Élaboré par nous-mêmes.

La deuxième question abordée dans notre troisième thème est que le recrutement électronique permet un gain d'argent pour l'entreprise. Les 4 interviewés confirmé que le recrutement électronique est un avantage financier pour le entreprise du fait que nombreuses des taches être automatisées, et des annonces ce fait gratuitement sur le site d'entreprise qui permet d'une forte diminution des coûts.

Tableau 14: résultats des verbatims sur l'e-recrutement un a gain d'argent pour l'entreprise

I1	Oui, car l'annonce d'une offre d'emploi sur le site Web de l'entreprise est gratuite. En plus, il y a beaucoup des tâches automatisées, ce qui permet la diminution des coûts de traitement des demandes.
I2	Oui, les coûts peuvent être minimalises par la mise en œuvre d'un logiciel qui permet à poster gratuitement des annonces sur plusieurs sites avec un seul clic.
I3	Oui, avec l'e-recrutement, les frais liés aux traitements des dossiers des candidats sont considérablement réduits.
I4	Oui, recruter sur internet est un avantage financier pour les entreprises. car les offres d'emploi sur le site de l'entreprise, il n'y a pas de frais de messagerie avant la publication de l'annonce.

Source : Élaboré par nous-mêmes.

1.2.4 L'e-recrutement au service des recruteurs pour faire face à la pénurie des talents :

Lorsque nous avons demandé comment la relation recruteurs avec les candidats influencée par la présence des nouvelles technologies, nous avons eu une similarité de réponses concernant l'influence exercée par les outils technologiques sur la relation entre recruteur et candidat. Pour tous les interviewés, l'influence exercée par les outils numériques dans le cadre de la relation candidat-recruteur. Les interviewés estiment que la relation est devenue beaucoup plus flexible et moins codifiée.

D'une part I2 et I3 tiennent compte du fait que les nouveaux outils innove dans la relation candidat-recruteur et qui permettre une communication fluide et directe entre les deux cotés. Et selon I1 et I2 et I4, se rejoignent du fait que la communication efficace avec les candidats fait partie intégrante d'une stratégie de marque employeur forte.

Et selon l'interviewe 4, fait remarquer que il y a une relation positive entre candidats et recruteurs e par ce que la frontière entre les deux coté devient de plus en plus poreuse.

Tableau 15: résultats des verbatims sur la relation candidat-recruteur à l'ère numérique

I1	Les nouvelles technologies renforcent la marque employeur sur un marché de l'emploi, ce qui par conséquent influence les candidats. Et pour attirer les meilleurs candidats, nous devons améliorer la qualité et l'image de l'entreprise, ce qui affecter nos relations avec les candidats.
I2	Les outils numérique affectent la communication avec les candidats : la qualité et la rapidité de réponse, c'est-à-dire l'interactivité de l'entreprise avec ses candidats, font partie intégrante de son image de recruteur
I3	Ces nouveaux outils influencent sur les habitudes des recruteurs qui trouvent de nouveaux outils pour dialoguer mieux avec les candidats.
I4	Les nouvelles technologies auront un impact positif sur la relation entre candidats et recruteurs. Grâce à ces outils numériques, la relation entre recruteurs et candidats deviennent de plus en plus omniprésentes et la communication entre recruteurs et candidats est beaucoup plus facile.

Source : Élaboré par nous-mêmes.

La dernière question de notre étude, abordée sur le recrutement électronique au service des recruteurs pour faire face à la pénurie des talents.

Les 4 interviewés confirmé que le recrutement électronique serve les recruteurs pour faire face à la pénurie des talents. Ils sont estimés que le recrutement en ligne permis aux recruteurs à recevoir un flux croissant de candidatures de haute qualité.

Tableau 16: résultats des verbatims d'e-recrutement au service des recruteurs pour faire face à la pénurie des talents

I1	Oui, l'utilisation des outils numériques dans le service de recrutement nous permet d'identifier et de sélectionner les meilleures connaissances potentielles parmi un plus grand nombre de personnes.
I2	Oui, grâce à l'existence de sites internet spécialisés et des réseaux sociaux, les recruteurs peuvent trouver nombreux de candidats potentiels.
I3	Oui, l'utilisation des réseaux sociaux professionnels tels que LinkedIn, et les CVthèques ou les services RH, il est possible de trouver des candidats potentiels qui feront un travail satisfaisant.
I4	Oui, est un moyen efficace qui aide les recruteurs à recevoir de nombreuses candidatures de haute qualité.

Source : Élaboré par nous-mêmes.

Section 02 : La discussion des résultats :

Nous passons maintenant à la partie concernant la discussion des résultats que nous avons énumérés précédemment.

Après avoir effectué un entretien semi-directif, il nous faut désormais le décortiquer ou discuter afin de voir en quoi les résultats de notre entretien permettent de donner une réponse pratique à notre problématique.

En interrogeant tous les interviewés sur ce que représente la perception de recrutement électronique au niveau de l'agence privée Emploi Partner, tous les responsables ont partagé que le recrutement électronique comme un moyen de communication en ligne incontournable pour l'agence privée Emploi Partner. Et sur la base des réponses des interviewés, nous assurons que le recrutement électronique se fait généralement via les sites d'annonces en ligne, le site internet de l'entreprise, et des sites de recrutement spécialisés ou par des réseaux sociaux tel que LinkedIn, Viadeo, Facebook. Qui soutient le résultat de (ABDOUKERIM et; HOLM, DHAMIJA, (2012) et HOLM (2010).

A travers les entretiens effectués, nous avons montré que le recrutement électronique est un moyen efficace, fiable, plus rapide et une meilleure solution dans le ciblage des candidats potentiels au sein de l'agence privée Emploi Partner et aussi les 4 interviewés affirment que l'intégration des outils numériques à optimiser le processus du recrutement. Nos résultats sont donc soutenus par ceux de Galois-FAURIE et LACROUX (2014) et (Mensah, J. K. 2020).

Les résultats de notre étude de cas sont par la suite comparés à la recherche de et (REGION JOB, 2015) qui justifie de même l'importance de ces outils, surtout au niveau des réseaux sociaux professionnels ce qui permet de séduire les meilleurs profils. En passant par les réseaux sociaux, les entreprises peuvent interagir plus facilement avec les candidats.

En effet, nos résultats montrent que l'un des premiers avantages de recrutement en ligne au sein de l'agence privée Emploi Partner est le gain considérable de temps au niveau des tâches récurrentes et simple dans les ressources humaines. Et accompagné aussi d'une forte diminution des coûts, donc c'est une solution économique pour l'entreprise qu'identifier et sélectionner les meilleures

connaissances potentielles parmi plus de personnes. Il s'agit d'une réponse de la deuxième question de notre recherche qui stipule que : « l'e-recrutement permet un gain de temps et d'économisé d'argent dans la recherche des talents ». Et cela nous amène à confirmer les résultats de ANAND & CHITRA,(2016), et REGION JOB,(2015)

D'après les résultats que Nousavons arrivés. Nous pouvonsaffirmerque les nouvelles technologies ont un impact positif sur la relation recruteur-candidat. Les interviewés estiment que la relation est devenue beaucoup plus flexible et moins codifiée, qui tend à devenir de plus en plus amicale dans un monde où chacun est connecté avec autrui.

En fin, nos résultats montrent que les outils numériques servent les recruteurs pour faire face à la pénurie des talents. Tous les personnes intégrée nous aaffirmer que l'Emploi Partner utilisé l'e-recrutement comment un outil de recherche des meilleurs candidats. Et donc montre que cette nouvelle mode de communication permet à aider les recruteurs d'identifier et de sélectionner les meilleures connaissances potentielles parmi plus de personnes.Nos résultats sont donc soutenus par ceux d'ANAND& CHITRA, (2016) et HÅRTEL et FUJIMOTO (2010) et Sara ZINE El ABIDINE, Kenza El Kadiri, et Maroua ZINE El ABIDINE, (2021).

Nous nous concluons que le recrutement électronique a un rôle très important pour le responsable de recrutement,qui lui fournit a accès plus rapidement, en temps réel, aux informations et peut gérer les profils qui postulent aux postes vacants afin de prendre de meilleures décisions de recrutement.Et aussi les premier avantage de recrutement entropique représenté dans : un excellent gain de temps et d'argent, un meilleur ciblage, une méthode plus efficace et rapide et qui serve les recruteurs pour face à la pénurie des talents potentiels.

Section 03 :les suggestions :

Après avoir étudié et évalué le rôle de recrutement électronique dans la recherche des talents potentiels au sein de l'entreprise « Emploi Partner », nous serons en mesure de donner quelques propositions et recommandations dans le sens d'aider l'entreprise à améliorer le e-recrutement pour éviter de se retrouver avec un e-recrutement obsolète, nous proposons à l'entreprise de :

- développer la plateforme de l'e-recrutement pour rester connecter et attractif sur le marché du travail.
- Procéder à la mise en placed'un audit interne du recrutement afin de vérifier la bonne application des procédures et de détection les écarts par rapport aux cibles et aux ressources allouées, afin de proposer des solutions correctives.
- Ainsi que, de rester en veille avec son environnement externe pour diagnostiquer les couts des recrutements chez les concurrent.
- et aussi de mettre en œuvre un générateur de statistiques permettant de réaliser des reportings détaillés dans le cadre des projets d'améliorations.

Section 04 : les limites de la recherche :

Concernant les limites de notre recherche, nous avons trouvé :

- des difficultés dans la réalisation de la partie de revue de littérature du fait du manque des documents scientifiques qui parle sur le thème de notre recherche.
- La deuxième limite est d'ordre méthodologique, l'adoption de cette méthodologie est tributaire de la nature de la problématique et aux objectifs de l'étude. La démarche choisie étant qualitative et l'interprétation des résultats s'opérant sur la base des critères bien définis.
- Des difficultés au niveau de la partie pratique qui ont mis beaucoup de temps à mener les entretiens.
- Des difficultés concernant l'accès aux lieux de stage, par ailleurs, le choix de l'entreprise doit être correspond à le thème de mémoire pour arriver à des résultats de la recherche. Sachant que notre recherche nécessite du temps et des observations détaillées.

Conclusion :

En conclusion, au terme de notre recherche, nous constatons que l'e-recrutement un outil très important dans la recherche des meilleurs candidats et les outils numériques ne sont non pas uniquement des outils complémentaires mais, font partie intégrante aujourd'hui du processus de recrutement. Toute la difficulté réside dans le fait de savoir quels canaux correspondent le mieux aux profils des candidats.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Conclusion générale60

Notre objectif de recherche initial consistait à mettre en valeur l'apport du Recrutement électronique dans la recherche des talents par l'accompagnement de l'Employ Partner. L'apport fondamental de notre recherche consistait de mettre en exergue l'importance du recrutement électronique en considérant comme un moyen efficace pour sourcing et d'embaucher les meilleurs talents sans perte de temps ni d'argent.

Nous avons commencé notre recherche par la réalisation d'une revue de littérature sur plusieurs éléments qui sont : le courant du Management des talents, et d'appréhender l'avènement de la révolution numérique dans la sphère des ressources humaines et plus particulièrement sur le e-recrutement.

Afin de mener à bien notre travail, nous avons opté pour une démarche méthodologique qualitative en privilégiant l'enquête par l'entretien semi-directif. À travers le guide d'entretien que nous avons préparé, nous avons pu interroger des responsables et employés de la fonction recrutement et collecter les informations nécessaires pour pouvoir répondre à notre problématique de recherche.

Les résultats obtenus à cette étude ont montré que le recrutement électronique est un moyen de communication en ligne incontournable et une meilleure solution dans le ciblage des candidats potentiels au niveau de l'agence « Employ Partner ». Nous assurons aussi que le recrutement électronique se fait généralement via les sites d'annonces en ligne, les sites internet de l'entreprise, et des sites de recrutement spécialisés ou par des réseaux sociaux tels que linkedin, viadeo, facebook. L'un des premiers avantages de recrutement en ligne au sein de l'agence privée Employ Partner est le gain considérable de temps au niveau des tâches récurrentes et simple dans les ressources humaines. Et accompagné aussi d'une forte diminution des coûts en passant de la presse papier aux sites d'emploi sur internet et que les nouvelles technologies ont un impact positif sur la relation recruteur-candidat qui permet une communication fluide et directe entre les deux côtés. Attirer les meilleurs candidats est l'un des enjeux stratégiques majeurs et l'une des préoccupations centrales des directions des ressources humaines puisqu'ils permettent aux entreprises de se doter de talents qui feront sa réussite actuelle et future. Donc le recrutement électronique sert les recruteurs pour faire face à la pénurie des talents.

À un niveau plus managérial, le responsable recrutement a accès plus rapidement, en temps réel, aux informations et peut gérer les profils qui postulent aux postes vacants afin de prendre de meilleures décisions de recrutement. L'automatisation de la fonction de recrutement a ainsi permis aux recruteurs de se focaliser plus sur les activités ayant une meilleure valeur ajoutée pour l'entreprise.

Au cours de la réalisation de notre projet de fin d'études nous avons fait face à quelques limites : des difficultés dans la réalisation de la partie de revue de littérature du fait du manque des documents scientifiques qui parle sur le thème de notre recherche, la deuxième limite est d'ordre méthodologique, l'adoption de cette méthodologie est tributaire de la nature de la problématique et aux objectifs de l'étude. Des difficultés concernant l'accès aux lieux de stage, par ailleurs, le choix de l'entreprise doit être correspond à le thème de mémoire pour arriver à des résultats de la recherche. Sachant que notre recherche nécessite du temps et des observations détaillées.

Conclusion générale61

En conclusion de ce travail, nous avons pris le soin de faire quelques recommandations dans le sens d'aider l'agence privée à améliorer l'e-recrutement pour éviter de se retrouver avec un e-recrutement obsolète, nous proposons à l'agence privée de :

En premier lieu, nous suggérons de développer la plateforme de l'e-recrutement pour rester connecter et attractif sur le marché du travail.

En second lieu, Procéder à la mise en place d'un audit interne régulier du recrutement pour vérifier la bonne application des procédures, la détection des écarts par rapport aux objectifs et les moyens alloués, afin de proposer des solutions correctives. Ainsi que, de rester en veille avec son environnement externe pour diagnostiquer les coûts des recrutements chez les concurrents. Et aussi de mettre en œuvre un générateur de statistiques permettant de réaliser des reportings détaillés dans le cadre des projets d'améliorations. Ceci étant quelques recommandations que nous espérons va contribuer à l'amélioration l'e-recrutement.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ARTICLES :

- ANAD, J. & CHITRA, D.S. (2016) « The impact of e-recruitment and challenges faced by HR Professionals ». *International Journal of Applied Research*, 2(3), 410-413
- CAPELLI, (2001), Making the Most of On-Line Recruiting, [Harvard Business Review](#) 79(3):139 46, 166.
- C.Balague, David Fayon, 2010, « Facebook, Twitter et les autres. Intégrer les réseaux sociaux dans une stratégie d'entreprise, p23.
- DHAMIJA, P. (2012) « E-recruitment: A road map towards e-human resource management». *Journal of Arts, Science and Commerce*, Volume III, Issue 3(2), pp. 33-39.
- EL OUIZGANI, I. (2020). e-Recrutement au Maroc : Levier de performance ou simple mode surestimée (Etude de cas multiples de la ville de Marrakech). *Journal Of Social Science and Organization Management*,
- GALANAKIE, (2002),the decision to recruit online: A descriptive study
- GALLARDO et THUNNISSEN, (2016).
- Galois-Faurie, I. et Lacroux, A. (2014). “Seriousgames” et recrutement: Quels enjeux de recherche en Gestion des Ressources Humaines? @GRH, (10), 10–35.
- HOLM 2010). Holm, A. (2010). The effect of e-recruitment on the recruitment process: Evidence from case studies of three Danish MNCs. *Proceedings of the 3rd European academic workshop on electronic human resource management*, 91-111
- Holm, A. (2012). E-recruitment : Towards an Ubiquitous Recruitment Process and Candidate Relationship management. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 241 – 259.
- HÄRTEL, C.E.J. & FUJIMOTO, Y. (2010) « Human resource management. Transforming theory into practice ». NSW. Pearson Education. Australia.
- LAURENT Besson et Jacques Digout, e-Recrutement, lire agir www.vuibert.fr consulté le 23- 04-2022

- Michaels, E. HANDFIELD-Jones, H. & Axelrod.B, (2001).The war for talent.*Harvard Business Press*.
- Mensah, J. K. (2020). La gestion des talents et l'état d'esprit des collaborateurs compétents : le rôle de médiation du soutien organisationnel perçu. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 86(3), 501-517.
- PARVIAINEN, P., TIHINEN, M., KÄÄRIÄINEN, J., & TEPPOLA, S. (2017). Tackling the digitalization challenge: how to benefit from digitalization in practice. *International journal of information systems and project management*, 5(1), 63-77.
- RAHAB, A., MESSAOUDI, O., &SAOUDI, R. (2020). *E-recrutement* (Doctoral dissertation, Université Abderrahmane Mira/ABOUDAOU).
- REGION JOB, 2015
- SMITH, 2012. *International journal of Engineering and advanced Technology* ISSN: 229-8958, volume-1, Issue- April 2012 p82
- ZINE El ABIDINE, Kenza El Kadiri, et Maroua ZINE El ABIDINE, (2021), le rôle du digitale dans l'attraction des talents potentiels. ISSN: 2658-8455 Volume 2, Issue 5 (Septembre, 2021), pp.210-226. www.ijafame.org
- Zakia NOUIRA, Jalila AITSOUDANE, Omar HAJAJI, 2021, l'évolution de l'e-recrutement dans la fonction RH, e-ISSN : 2278-487X, p-ISSN : 2319-7668. Volume 23, issue 5.ser. IV(mai 2021), pp 33-48.
- *International journal of Engineering and advanced Technology* ISSN: 229-8958, volume-1, Issue- April 2012 p82.
- ZAZI MajdaHana, BENKAMILA Mohammed Abdelaziz, 2021, L'ENTREPRENEURIAT DIGITAL: UN STIMULANT DE LA CROISSANCE ECONOMIQUE EN ALGERIE, CAS DERECRUTEMENT EMLPOITIC ET EMPLOIPAETNER, vol.04 no2 2021

LIVRE :

- Alain GAVAND, 2013, Le recrutement Enjeux, outils, meilleures pratiques et nouveaux standards. p. 34),
- ALAIN Gavand, le recrutement, 11eme édition, Vuibert, Paris, 2009.
- CHLOE Guillot Soulez, la gestion des ressources humaines, 8^{eme} édition, l'extenso, MOULINEAUX, 2015/2016, p39-45
- HOUHOU Okba, thèse magistère en informatique, option intelligence Artificielle et systèmes distribués, une approche basée agent pour le e-Recrutement, université MOHAMED KHIDER Biskra, Algérie, 2011, p 11 et 12
- J.BESSON et J. DIGOUT, 2012, e-recrutement à l'ère de web 2.0 et des réseaux sociaux, p250)
- Jean-Marie PERETTI, 2001), gestion des ressource humaines, 14^{eme} édition, p73
- Jean-Noël CHAINTREUIL, 2015, RH et digital Regards collectifs de RH sur la transformation digitale. 204 pages
- JEAN-MARIE Peretti, GRH, 20eme édition, Vuibert, Paris, 2015.
- JEAN-MARIE Peretti, GRH, 19^{eme} édition, Vuibert, Paris, 2012.
- Lakhdar SEKIOU et autre, GRH, Edition de Boeck, Bruxelles, 2004.
- Lakhdar SEKIOU, 2010, gestion des ressource humaines 2e édition p155,
- PERETTI Jean-Marie, 2001, gestion des ressources humaines, 20e édition. P 185
- HOUHOU Okba, thèse magistère en informatique, option intelligence Artificielle et systèmes distribués, une approche basée agent pour le e-Recrutement, université MOHAMED KHIDER Biskra, Algérie, 2011, p 11 et 12

SITOGRAPHIE :

<https://www.appvizer.fr/magazine/ressources-humaines/ats/e-recrutement>, consulté le 20/02/2022 à 17 :20

[HelloWork, société éditrice des plate-forme RegionsJob, ParisJob, Cadreo et BDM/job](#) consulté le 22/03/2022 à 22 :19

<https://www.manatime.com/blog/e-recrutement> , consulté le 22/03/2022 à 00.30

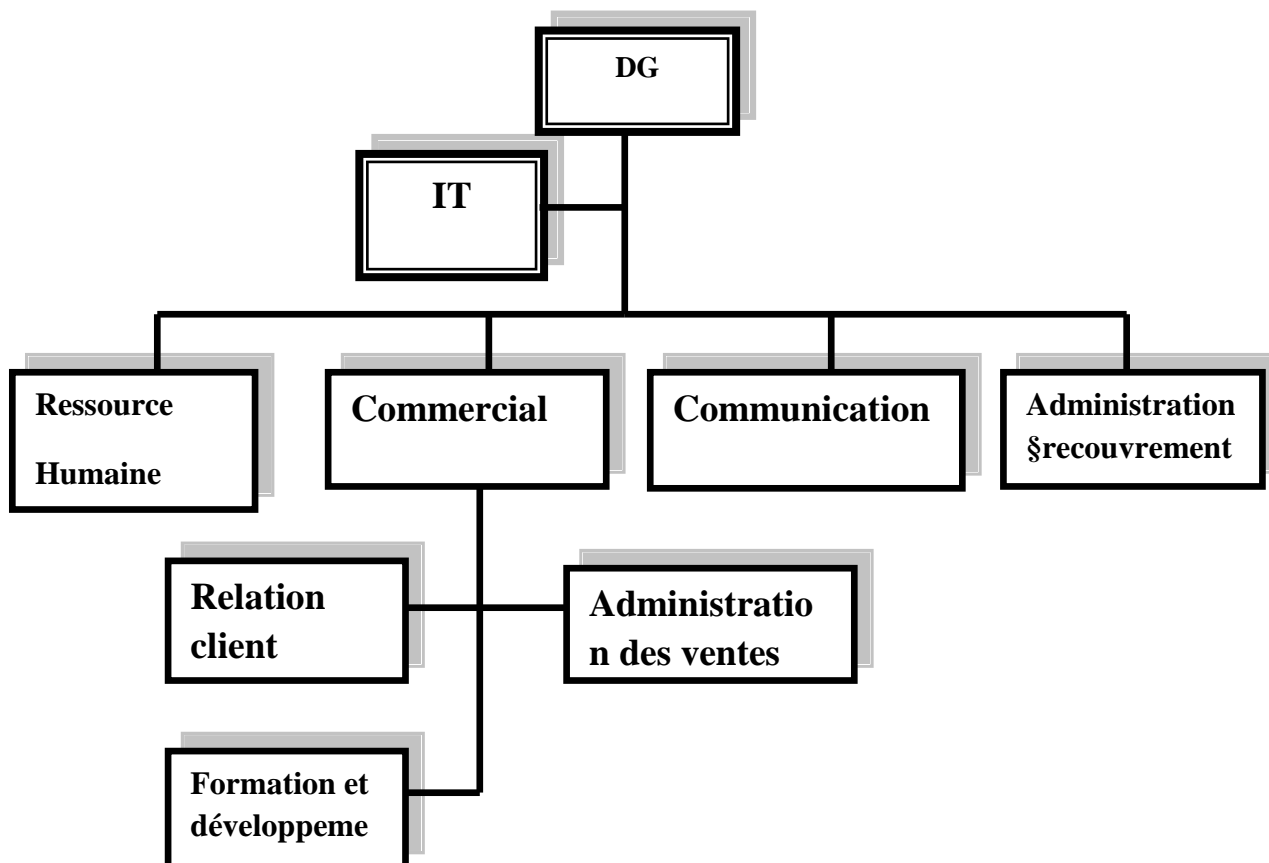
www.emploiatic.com, consulté le 23/03/2022 à 22 :20

www.EmploiPartner.com, consulté le 23/03/2012 à 22 :40

www.Optioncarriere.com consulté le 23/03/2012 à 23 :30

LES ANNEXES

Les annexes :

**ANNEXE (A) : ORGANIGRAMME DE L'ENTREPRISE EMPLOI
PARTNER**

ANNEXE (B) : STRUCTURE DE GUIDE D'ENTRETIEN

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MANAGEMENT
ENSM.

Pôle universitaire de KOLÉA



MEMOIRE DE FIN D'ETUDES
Master en Management de E-gouvernement

« L'apport du Recrutement électronique dans la recherche des talents par l'accompagnement de l'Emploi Partner »

Bonjour M.X, je m'appelle MOKRANE thaamrant, je suis étudiant en M2 en Management de E-gouvernement à l'ENSM.

Je tiens tout d'abord à vous remercier d'avoir m'accepté en tant que stagiaire dans votre agence privée Emploi Partner.

Cet entretien se fait dans le cadre d'une étude que nous menons au sujet : L'apport du Recrutement électronique dans la recherche des talents par l'accompagnement de l'Emploi Partner.

Conditions de déroulement de l'entretien

Avant de commencer l'entretien, je tiens à préciser quelques points : J'aimerais assurer la confidentialité de notre échange. Je vous rappelle que cet entretien est réalisé à des fins essentiellement académiques et pédagogiques, de manière parfaitement anonyme et rien ne reliera vos réponses à votre identité ou à votre entreprise.

Je vais vous poser quelques questions auxquelles il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Je m'intéresse à tout ce qui peut vous venir à l'esprit. La spontanéité de vos réponses m'est donc précieuse.

J'aimerais savoir si je peux enregistrer notre conversation pour faciliter mon recueil d'informations. Est-ce que cela vous convient ? Avez-vous des questions avant de commencer ?

Thème 1 : Informations sur les interviewés

Nom,
Prénom,
Poste occupé

Thème 2 : La perception de recrutement électronique :

- Question 1 : Selon vous, comment pourriez-vous définir le recrutement électronique ?
- Question 2 : selon vous, Quels sont les nouveaux modes de communication de recrutement à l'ère du digital ?
- Question 3 : D'un point de vue organisationnel, comment L'intégration de l'internet ou d'une plateforme e-Recrutement dans la recherche des compétences à modifier le paysage du recrutement et ses outils dans les entreprises?

Thème 3 : L'e-Recrutement est un moyen efficace pour attirer la recherche des talents:

- Question 1 : pensez-vous que le recrutement électronique est une bonne solution dans la recherche des talents potentiels ? justifiez-vous votre réponse ?
- Trouvez-vous que l'e-Recrutement donne de meilleurs résultats que le recrutement classique ? parlez-nous-en davantage
- Question 2 : au niveau de la pratique, selon vous, quels moyens auront, le plus d'importance dans vos recherches des candidats potentiels?

Thème 4 : l'e-recrutement embouche les meilleurs talents sans perte de temps ni d'argent:

- Question 1 : selon vous, comment la plateforme de l'e-recrutement aide les entreprises à embaucher les candidats pertinents sans perte de temps?
- Question 2 :selon vous, est ce que la digitalisation de recrutement permet à l'entreprise un gain d'argent ?

Thème 5 : l'e-recrutement au service des recruteurs pour faire face à la pénurie des talents :

- Question 2 : comment les nouvelles techniques influencée positivement sur la relation recruteur-candidat?
- Est-ce que le recrutement électronique serve-t-il les recruteurs pour faire face à la pénurie des talents ?

Clôture

Je tiens à vous remercier pour votre temps, votre patience et votre collaboration Mr. X.