

**UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA-BEJAIA**

**FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, COMMERCIALES ET  
DES SCIENCES DE GESTION**

**DÉPARTEMENT DES SCIENCES DE GESTION**

**Mémoire de fin de cycle**

**Pour l'obtention du diplôme de Master en sciences de gestion**

**Option : Management des Ressources Humaines**

**Thème :**



**E-recrutement**

**Réalisée par :**

**Rahab Abdelaziz**

**Saoudi Riad**

**encadré par :**

**M<sup>me</sup> messaoudi Ouafa**

**Année universitaire : 2019/2020**

# Remerciements

*Nous rendons grâce à Allah, le tout puissant, de nous avoir donné la vie et la santé pour la réalisation de cette étude.*

*Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont contribué à l'élaboration de ce modeste travail, et spécialement à monsieur **binabla samir**.*

*Nous tenons à remercier sincèrement Madame **Messaoudi Ouafa**, d'avoir accepté de nous diriger dans ce travail et qui malgré ses nombreuses occupations, n'a jamais ménagé ses efforts pour suivre de près notre travail et qui s'est toujours montré à l'écoute tout au long de la réalisation de ce mémoire, ainsi que pour l'inspiration, l'aide et le temps qu'elle a bien voulu nous consacrer.*

*Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours soutenue (es) et encouragée au cours de la réalisation de ce mémoire.*

*Merci à tous et à toutes.*

# *Dédicace*

*Je dédie ce travail à mes très chers parents qui ont toujours été là pour moi, et qui m'ont toujours encouragé et soutenus durant mon parcours scolaire.*

*A mon cher petit frère Zizou.*

*A mes chère sœur Cylia et Sonia.*

*A toute ma famille*

*A mes chers amis(es) sans exception, et spécialement à bouhou, Zouzou, zghingha, cherif et fouad qui m'ont vraiment aidé et encouragé.*

*A toute ma promotion et à tous ceux qui m'aime.*

*Rahab abdelaziz.*

# *Dédicaces*

*A mes très chers parents qui ont toujours été là pour moi, et qui m'ont toujours encouragé et soutenus durant tout mon parcours.*

*A mon cher frère Sofiane et fayçal.*

*A mes chère sœur Soraya et Sabrina et Sara et wahiba et Zina.*

*A mon cher ami dadou. O.*

*A tous mes cousins et cousines et à toute ma famille*

*A mes chers amis (es) sans exception, ainsi que m'ont vraiment aidé et encouragé.*

*A toute ma promotion et à tous ceux qui m'aime.*

*Saoudi Riad*

# La Liste des abréviations

- E-recrutement** : Electronique Recrutement ;
- RH** : Ressource Humaine ;
- DRH** : Direction de Ressource Humaine ;
- GRH** : Gestion des Ressource Humaine ;
- GPEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- MRH** : Management des Resource Humaine ;
- CV** : Curriculum Vitae ;
- CDD** : Contrat à Durée Déterminée ;
- CDI** : Contrat à Durée Indéterminée ;
- CTT** : Contrat de Travail Temporaire ;
- NTIC** : Nouvelle Technologies d'Information et de Communication ;
- SIRH** : Système d'Information Ressource Humaine ;
- FRH** : Fonction Ressource Humaine ;
- TIC** : Technologies d'Information et de Communication ;
- ERP** : Entreprise Resource Planning ;
- RSNE** : Réseaux Sociaux Numériques de l'Entreprise ;
- CNIL** : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés ;
- APEC** : l'Agence Pour l'Emploi des Cadres ;

Liste des schémas :

N° des Schémas	Titre des schémas	Page
Schéma 01	La démarche GPEC	09
Schéma 02	Les cinq raisons d'une politique recrutement	12
Schéma 03	Processus de recrutement	15

## ***Sommaire :***

***Liste des abréviations***

***Liste des schémas***

***Introduction générale..... 02***

***Chapitre01 : Le MRH et le recrutement***

***Introduction..... 07***

***Section 01 : Le MRH : discipline et pratiques ..... 07***

***Section 02 : Le recrutement : processus et finalité..... 10***

***Conclusion ..... 19***

***Chapitre 02 : TIC et pratique d'E-recrutement***

***Introduction..... 22***

***Section 01 : NTIC et SIRH..... 22***

***Section 02 : E-recrutement réalité et perceptive ..... 27***

***CONCLUSION.....34***

***Conclusion générale ..... 36***

***BIBIOGRAPHIQUE..... 38***

**Table des matières**

# Introduction générale

# Introduction générale

---

L'apparition de la fonction de gestion des ressources humaines remonte à la fin de dix-neuvième siècle pour répondre aux difficultés rencontrées par les industries en pleine expansion à gérer le personnel. A partir des années 70 la GRH a connu une évolution considérable qui a permis l'apparition des premiers professionnels dans le domaine, et s'est rapidement généralisée à tous les secteurs d'activité dans le but d'accroître la compétitivité des entreprises.

Ce changement sémantique s'est en même temps accompagné d'une évolution du rôle et de la place de la gestion des ressources humaines dans les organisations. Les transformations de la fonction RH sont à la fois qualitatives et quantitatives.

En Algérie tout comme la plupart des pays sous-développés, ses entreprises doivent s'adapter aux exigences du marché, c'est pour cette raison que l'entreprise doit s'intéresser d'avantage à ses ressources humaines, car elle représente le pilier sur lequel s'effectuent tous les politiques de développement économique et social, et le bon fonctionnement d'une entreprise quelle que soit la nature de son activité dépend nécessairement de la valeur des hommes qui la gèrent.

Les fonctions de la GRH sont (le recrutement, la rémunération, la formation, GPEC, la gestion de carrière...).

La pratique de recrutement est une fonction importante stratégique et une des principales fonctions de la gestion des ressources humaines « le recrutement d'un salarié peut être assimilée à une greffe d'organe, une erreur de choix générera un phénomène de rejet qui provoquera des dysfonctionnements dont le coût sera important. Il s'agit de greffer un individu dans une organisation, de caler un profil professionnel sur un profil de poste. Comment trouver une adéquation entre les compétences, le potentiel d'un individu et les besoins d'une organisation, Ces besoins étant évolutifs, le choix devra se faire autant sur les acquis du postulant que sur ses capacités à évoluer. L'acte de recruter est primordial, une démarche rigoureuse est donc indispensable »<sup>1</sup>

Le processus recrutement inclut huit phases qui sont indispensables à respecter si l'on veut garantir son efficacité. Il va de soi que ces huit phases peuvent faire l'objet d'une réflexion et d'une étude plus au moins approfondie, aussi il y a lieu de préciser que pour les postes d'exécution le processus est souvent simplifié. En revanche, analyser chaque phase de ce processus est particulièrement pertinente lorsqu'on recrute des postes classés cadre supérieurs,

---

<sup>1</sup> J.F SOUTENAIN et P.Farcet : organisation et gestion de l'entreprise, édition FOUCHER, paris, 2006, P285.

## Introduction générale

---

cadre ou maîtrises, ou lorsque l'on met en place un recrutement de masse. D'expérience, les recruteurs se focalisent sur la sélection des candidats et sur les outils de sélection, au détriment des autres étapes. Alors qu'elles sont toutes d'importance égale pour la réussite du recrutement.<sup>2</sup>

De nos jours le progrès technologique qu'a connu le monde, a changé radicalement de nombreux volets dans le milieu du business, l'évolution de l'internet et notamment l'apparition des NTIC (nouvelle technologie d'information et de communication) sur le marché de l'emploi, qui ont pour effet de modifier le paysage du recrutement et de répondre aux nouvelles attentes des recruteurs.

L'internet a facilité et amélioré les méthodes traditionnelles, La recherche de compétence est devenue un des plus grands défis pour les DRH et les managers pour faire aux nouvelles attentes et faire face à la mondialisation.

Le E-recrutement (électronique recrutement) est devenu incontournable pour les entreprises à la recherche de nouveaux talents, les recruteurs et les services RH ont dû s'adapter afin d'optimiser ses nouveaux canaux et en tirer la meilleure partie possible. Ces dernières années le concept de l'E-recrutement à émerger dans les entreprises algériennes, le temps de réaction est devenu un levier stratégique.

Sur ses faits, nous avons trouvé important de développer un sujet cible qui le E-recrutement, dans une optique d'essayer d'illustrer le rôle que ce dernier joue dans la gestion des ressources humaines.

A cet effet, dans notre mémoire de fin d'études, nous allons essayer de répondre à une question principale qui sera :

- **Quels sont les apports de l'E-recrutement dans le management des ressources humaines ?**

Pour répondre à cette question et de bien mener notre travail, nous nous sommes basés sur une démarche bibliologique, documentaire varié, et des sites internet. Pour procéder à un recueil de données, et la collecte de données au niveau d'Emploi-tic le premier site de recrutement par internet.

Nous avons opté pour un plan de travail de deux chapitres, les deux chapitres exposant le cadre théorique,

---

<sup>2</sup> Sylvie GUERRERO : les outils des RH 2<sup>e</sup> édition, paris, 2004,2009, p 71, 72.

# Introduction générale

---

Les chapitres sont identifiés comme suit :

- le premier chapitre va présenter la MRH et ces pratiques spécialement la pratique de recrutement.
- le deuxième chapitre parlera sur les TIC et les pratiques E-recrutement.

Au final, une conclusion générale de notre travail de recherche.

# Chapitre 01 :

MRH, et généralité sur le recrutement

Le management des ressources humaines est plus qu'un pilier pour toutes organisations, sa fonction se situe au cœur des préoccupations des dirigeants d'aujourd'hui, et parmi ces fonction en trouve (la gestion des emplois et des compétences, La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), le recrutement, la rémunération ...).

Le recrutement et l'un des fonctions clé de management des ressources humaine (MRH), la qualité d'un recrutement est le résultat de l'adéquation existant entre la personne recrutée et les besoins, immédiat et future, de organisation.

L'objectif de ce premier chapitre est de présenter le management des ressource humaine lors d'une première section, et qu'est-ce que le recrutement, ses objectifs, et d'expliquer le processus de recrutement et ces différentes méthodes et étapes lors d'une deuxième section.

### **Section 01 : le mangement des ressources humaines : discipline et pratiques**

Le management des ressources humaines (MRH) est la mise en œuvre des ressources de L'entreprise pour atteindre des objectifs fixés à l'avance par les managers des organisations. Cela est représenté par un management stratégique qui consiste à définir l'orientation de ses objectifs et de sa stratégie, et un management opérationnel qui gère les ressources humaines et l'organisation du travail.

#### **1- Définition de mangement des ressources humaines :**

Il existe plusieurs définitions de mangement ressource humaines dans la mesure où son rôle et son organisation ont évolué avec le temps.

- «le mangement des ressources humaines est l'ensemble des activités qui permet à une organisation de disposer des ressources humaines correspondant à ses besoins en quantité et qualité »<sup>1</sup>.les activités en question sont le recrutement, la rémunération, l'appréciation, la mobilité, la gestion des carrières, la formation, et la négociation collective.
- « le mangement des ressources humaines est l'ensemble des politiques et pratiques mise en œuvre dans une organisation pour identifier, acquérir et intégrer, organiser,

---

<sup>1</sup>Cadin Loïc et autre, la gestion des ressources humaines, 3<sup>ème</sup>Edition, Dunod, paris, 2007, p05.

## Chapitre01 : MRH, et généralités sur le recrutement

---

développé et mobiliser les compétences individuelles et collectives nécessaires, pour réaliser ses objectifs».<sup>2</sup>

➤ Le management des ressources humaines qui doit permettre d'améliorer la communication entre les salariés et la direction, en respectant l'ordre de hiérarchie établi dans la firme .elle est représentée par un ensemble des règles de management qui favorise l'organisation, et l'efficacité au sein de l'entreprise.<sup>3</sup>

### **2- Pratiques et fonctions du MRH :**

Les pratiques de MRH sont les activités exercées dans une organisation pour gérer efficacement les employés, on a :

#### **2-1 Le recrutement :**

Le recrutement est définit comme un ensemble d'activités par lesquelles les gestionnaire informent a des personnes susceptibles de posséder les compétences requises qu'un poste vacant(ou susceptibles de le devenir) dans leur organisation, et incitent ces personnes à offrir leurs service, c'est-à-dire a poser leur candidature<sup>4</sup>

#### **2-2 La rémunération :**

La gestion des rémunérations prend de plus en plus d'importance dans la gestion stratégique des ressources humaines. La politique et les pratique des rémunérations doivent être en ligne objectifs stratégiques : attractivité pour les salariés, équité interne, contrainte financière de l'entreprise.<sup>5</sup>

#### **2-3 La Formation :**

Toute organisation dispose d'un patrimoine de compétence qu'elle se doit de transmettre à ces salaries et de faire évoluer un rythme des évolutions technologique et de ces besoin. La formation a un cout, à ce titre, est un investissement.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup>Peretti Jean-Marie, la gestion des ressources humaines, Edition, Dunod, paris, 1998, p06.

<sup>3</sup>Cadin Loïc et autre, op-cité, p10.

<sup>4</sup> ISAFFO J.R, « la gestion des ressource humaines : un nouveau défi pour l'entreprise zairoise » ; éd CADICEC, Kinshasa, p.96.

<sup>5</sup> Jean-Marie Peretti, la gestion de la ressource humaine, 19e édition, Vuibert- 2013, paris. P101.

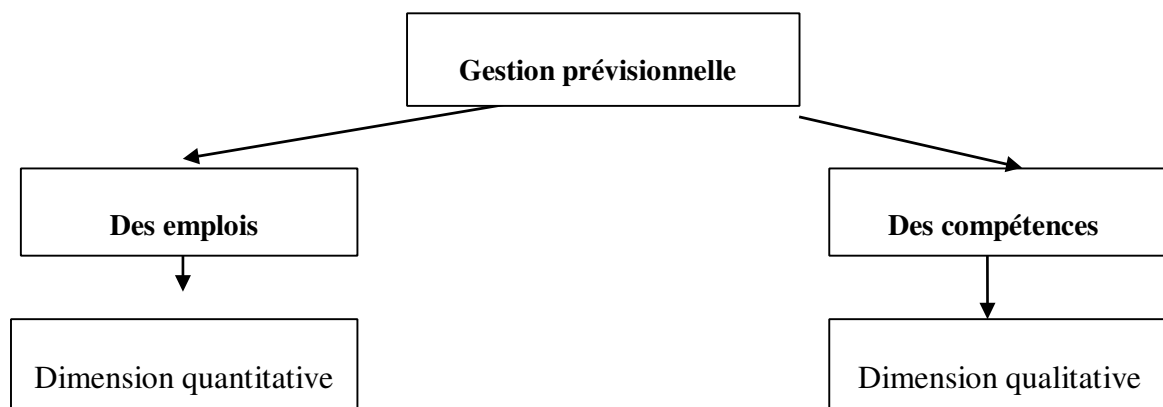
<sup>6</sup> J.F Soutenain P.Farcet, organisation et gestion de l'entreprise, Edition FOUCHER, paris, 2006, p292.

### 2-4 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

Toute entreprise doit répondre à deux questions : de quelles compétences a-t-elle besoin, aujourd'hui et plus encore demain ? Avec combien de personnes ?

On peut voir la démarche GPEC comme une volonté de converger, en planifiant les évolutions des emplois et des compétences, les entreprises qui décident de mettre en place une GPEC sont mieux armées pour anticiper les conséquences, disposer d'une vision claire.

Schéma 01 : La démarche GPEC



**Source :** CHLOE Guillot-Soulez, La Gestion des Ressources Humaines, 8<sup>ème</sup> édition, L'extenso, Moulinaux, 2015/2016, p109.

La GPEC est reliée aux différents domaines de MRH et doit contribuer à la cohérence des différentes actions RH de l'entreprise :<sup>7</sup>

- Evolution des emplois, des métiers et analyse des compétences à développer en fonction de la stratégie de l'entreprise ;
- Organisation du travail et gestion des temps ;
- Gestion des effectifs par la réalisation des prévisions des recrutements et des départs, analyse de la pyramide des âges ;
- Formation, mobilité professionnelle et gestion de carrière.

<sup>7</sup>ANNICK HAEGEL, toute la Fonction des Ressources Humaines, 3eme édition, Dunod, Paris, 2010-2016, p110.

### **2-5 La gestion de carrière :**

visé à favoriser l'équilibre entre les besoins de l'entreprise et les aspirations du personnel, aussi bien interne ou externe, de l'entreprise nécessite d'adapter les besoins humains à ce changement. Les salariés dans leurs cotés, ont des capacités et des aspirations qu'il faut prendre en compte afin de favoriser leur motivation et leur présence durable dans l'entreprise. La gestion de carrière est étroitement liée à d'autres domaines du management de ressources humaines : formation, mobilité, recrutement, évaluation, rémunération.<sup>8</sup>

### **2-6 L'évaluation du rendement et la mesure des performances :**

L'évaluation du rendement est une activité de contrôle qui consiste à porter un jugement sur la contribution spécifique de l'employés aux objectifs de l'organisation, il s'agit en fait de mesurer, évaluer puis juger les résultats et les comportements d'un employé pendant une période donnée, en rapport avec les attentes ou exigences qu'on avait à son sujet. C'est-à-dire entre les résultats obtenus et les résultats attendus ou planifiés.<sup>9</sup>

## **Section 2 : Le recrutement : processus et finalité**

Le recrutement est le point de départ de MRH et de sa réussite, pour mieux comprendre ce composant et ses importances, nous vous proposons quelques généralités sur le recrutement.

### **1- Définition de recrutement :**

Nous pouvons accorder plusieurs définitions à la notion de recrutement :

L'origine du mot recrutement est militaire puisque Larousse donne cette définition pour le verbe recruter ; appeler, rassembler des recrues. Recruter un régiment, ce n'est que par extension qu'il signifie engager du personnel.

Le recrutement est une activité qui vise à pourvoir des postes offerts dans une organisation. La recherche des candidatures entraîne l'établissement d'une procédure permettant à l'organisation de faire en sorte (préparation, recherches, information) d'attirer un nombre suffisant de bons candidats possédant les qualifications pour le poste offert.

---

<sup>8</sup>CHLOE Guillot- SOULEZ, la Gestion Ressources Humaines, 12<sup>ème</sup> édition, Gualino, Lextenso, 2019, p 49.

<sup>9</sup>Cours préparé par Mme Ghaddab Nadia et Melle Axadi Sourveur (version 2004) disponible sur le lien <https://www.cours-gratuit.com/cours-gestion/cours-gratuit-de-la-gestion-de-ressources-humaines-pdf>.

## Chapitre01 : MRH, et généralités sur le recrutement

---

Selon PERETTI «le recrutement est une démarche rentrant dans le processus d'acquisition des ressources humaines d'une organisation, qui a pour but de pourvoir un poste de travail »<sup>10</sup>

Pour CITEAU « Le recrutement est un élément clé de la MRH puisqu'il constitue l'un des principaux leviers de régulation de la main d'œuvre, alimente aussi l'entreprise de compétences nouvelles dont elle a besoin »<sup>11</sup>

Le recrutement est l'ensemble des actions mises en œuvre pour trouver un candidat correspondant à un besoin identifié au sein d'une structure, une organisation, une entreprise. Toute procédure de recrutement doit être exempte de tout critère de discrimination.<sup>12</sup>

### 2-les avantages et les objectifs du recrutement :

Pour acquérir les ressources humaines nécessaires à son fonctionnement et à l'atteinte de ses objectifs globaux, l'organisation doit :<sup>13</sup>

- Élaborer des moyens et des techniques qui permettent à l'organisation de trouver des candidats de qualité. Car leurs compétences sont la pierre angulaire autour et à partir de laquelle s'articule l'ensemble des activités de la gestion des ressources humaines ;
- Sélectionner les candidats susceptibles d'occuper des emplois vacants aux meilleurs coûts possibles ;
- Augmenter le nombre de candidats, et mettre en marche un mécanisme par la mise à jour des qualifications des candidats possible à partir des outils et des diverses sources utilisées ;
- Contribuer à titre préventif. À l'établissement de programme spécifique pour différents services de l'organisation.

Et parmi ces objectifs on peut citer quelques avantages du recrutement en interne :

- Augmenter l'employabilité et la possibilité de progression ;
- Amélioration de l'efficacité globale du recrutement et réduction du risque d'échec ;

---

<sup>10</sup> Peretti Jean-Marie, dictionnaire des ressources humaines, 2eme édition, Vuibert, paris, 2001, p 178.

<sup>11</sup> EAN PièreCiteau, la GRH, principe généraux et cas pratique, 4ème édition, Armand Colin, Paris, 2002, P883.

<sup>12</sup> [www.chartre-diversité.com/docs/data/outils/document/2011-guide-recrutement-USGERES.pdf](http://www.chartre-diversité.com/docs/data/outils/document/2011-guide-recrutement-USGERES.pdf).p09.

<sup>13</sup> SEKIOU Lakhdar et all, « Gestion des Ressources Humaines », Edition de Boeck, Bruxelles, 2004, p 227.

- Economie de cout d'un recrutement externe.

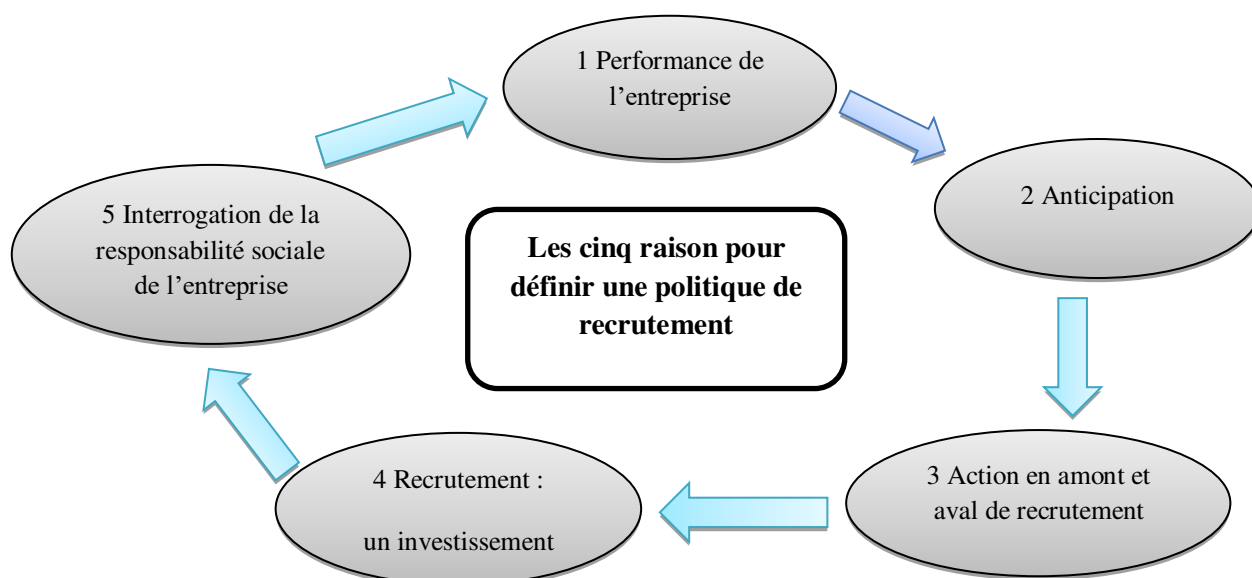
En externe :

- Ajuster la pyramide des âges (Rajeunir ou contraire...);
- Enrichir le potentiel de compétences de l'entreprise;
- Comparer entre les candidats internes et externes afin d'avoir des informations sur les niveaux relatifs des marchés internes et externes du travail.

### 3- La politique de recrutement :

Selon Alain Gavand : «la politique de recrutement d'une entreprise est l'ensemble des décisions et des actions relatives au choix des moyens permettant d'anticiper et de pourvoir l'ensemble des postes nécessaires à ses besoins, dans une vision à moyen terme et s'inscrivant dans le cadre général de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, elle-même s'inscrivant dans la stratégie ressources humaines et la stratégie générale de l'entreprises »<sup>14</sup>

schéma02 : les cinq raisons d'une politique recrutement<sup>15</sup>



#### 3-1 Le recrutement en tant que levier de performance :

Le recrutement est l'un des facteurs principaux de la performance organisationnelle et notamment de la fonction Ressource Humaine(RH), il constitue par conséquent un enjeu vital. L'entreprise doit maîtriser et anticiper ses besoins en ressources humaines, attirer

<sup>14</sup>ALAIN Gavand, le recrutement, 11eme édition, Vuibert, Paris, 2009, P 34.

<sup>15</sup>ALAIN Gavandop.cit. , p26.

les compétences nécessaires à son développement et à sa pérennité pour avoir un avantage concurrentiel.

### **3-2 L'anticipation du recrutement :**

L'acquisition des compétences est imprévisible. Concerne souvent plusieurs postes à pourvoir, cela impose une préparation rigoureuse et professionnelle des moyens à mettre en œuvre. L'anticipation se justifie par le fait que les nouvelles recrues ont besoin d'une longue durée d'accompagnement et d'apprentissage pour s'adapter à leurs fonction, surtout les métiers spécifiques.

### **3-3 La préparation à des actions en amont et en aval :**

« Les effets d'une politique de recrutement s'inscrivent au long terme. Un employeur attractif doit orienter en amont le recrutement et de répondre aux aspirations des candidats ciblés via des actions telles que les campagnes de publicités à travers les réseaux sociaux, une présence forte aux forums école. L'avènement de l'ère du digitale, le recrutement Web 2.0 impose un déploiement au développement de sa marque employeur et entretenir une relation durable avec les candidats. Agir sur le recrutement impose donc de s'interroger sur son amont ou son aval». <sup>16</sup>

### **3-4 L'investissement dans le recrutement représente un cout :**

La politique du recrutement correspond à un investissement et représente un cout par le développement des moyens à mettre en œuvre dans le processus de recrutement tels que l'informatisation du système de gestion de candidatures, dispositifs d'évaluation et les tests nécessitant une formation des utilisateurs. Soit un échec représenté par les couts directs et indirects relatifs au temps d'intégration des nouvelles recrues. Ce qui conduit à l'instauration d'une démarche davantage professionnelle et d'évaluation de ses politiques.

### **3-5 L'intégration de la responsabilité sociale dans la politique de recrutement :**

Les conséquences sociales des politiques de recrutement sont importantes et la mise en cohérence des dispositifs de recrutement avec les valeurs de l'entreprise dans le respect des droits fondamentaux des candidats sont indispensable. Ainsi que, un engagement fort étant de limiter la discrimination face à une politique d'embauche en faveur d'un public très difficile ou sensible.

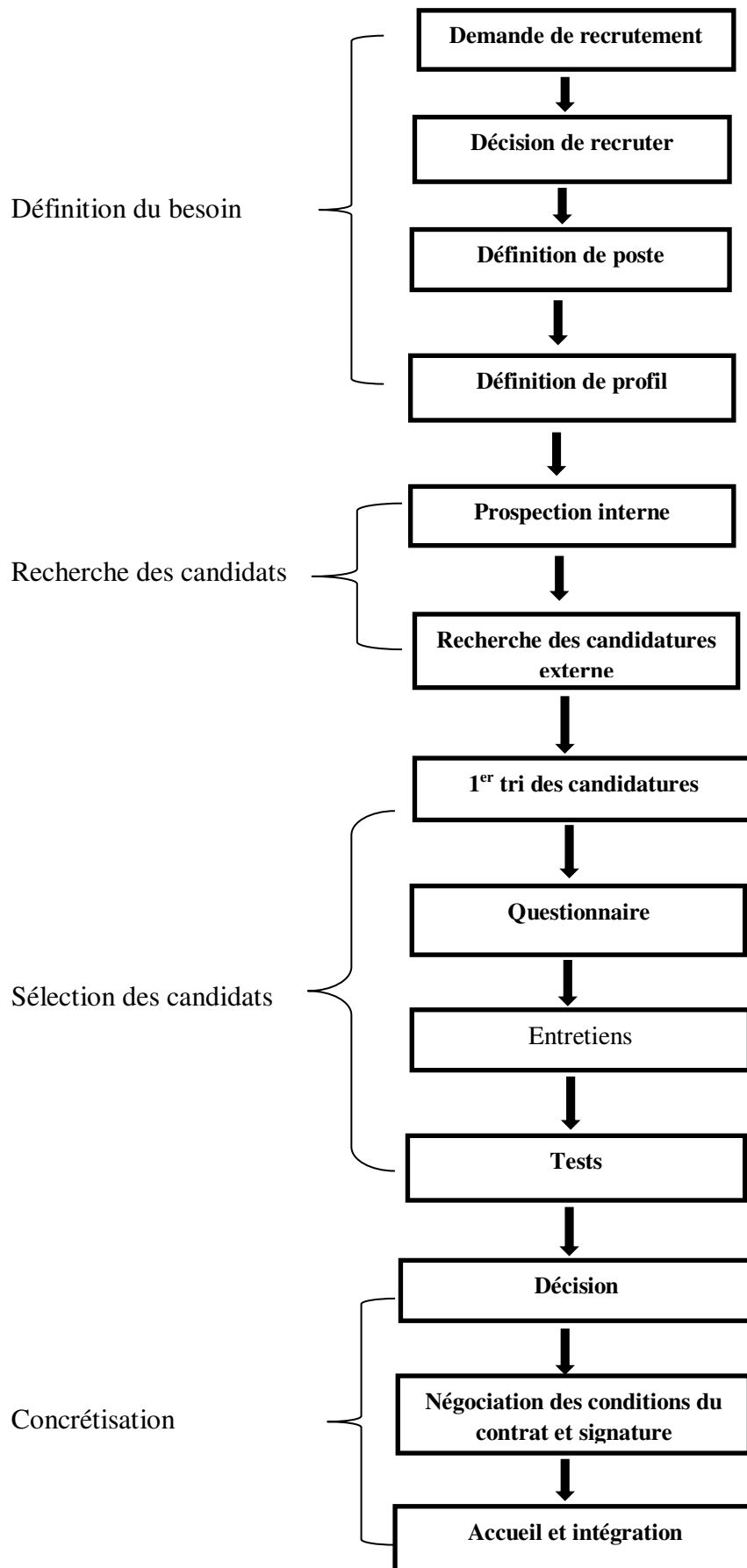
---

<sup>16</sup>Ibid, p27.

### **4- Le processus recrutement :**

Le processus de recrutement comprend plusieurs étapes de la préparation de recrutement, quand un besoin est identifié, jusqu'à l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés dans l'entreprise.

Schéma 03 : le processus de recrutement



### **4-1 - La définition du besoin :**

La réussite du recrutement repose sur l'existence d'une définition du besoin.

#### **4-1-1 La demande de recrutement (expression du besoin) :**

Elle émane en règle générale du responsable hiérarchique directement concerné. L'origine de la demande peut être un remplacement du fait d'un départ d'une mutation ou un besoin supplémentaire.<sup>17</sup>

#### **4-1-2 La décision de recruter :**

Le diagnostic d'opportunité de la demande permet de vérifier que tous les solutions d'améliorations de la productivité et de réorganisations du service, voire d'externalisation, ont été analysée avant de recourir à l'augmentation ou au maintien des effectifs<sup>18</sup>.

#### **4-1-3 La définition du poste :**

Il ne peut y avoir de recrutement sans définition de l'emploi à pour voir. S'il n'existe pas de descriptif adéquat ou actualise il est nécessaire de l'établir ou de le révisé à l'occasion du recrutement. La description du poste présente tous ses aspects important afin, notamment, de permettre le déroulement des opérations de recrutement. Le succès ou l'échec d'un recrutement dépend de la qualité de la description. Il faut pouvoir donner aux candidats une information complète et objective.<sup>19</sup>

#### **4-1-4 La définition de profil :**

Le profil correspond à une présentation détaillée des critères de sélection. Il est en partie diffusé dans les annonces d'offre d'emploi. Par respect des principes de non-discrimination, aucune mention du genre (féminin ou masculin) ou d'une tranche d'âge ne devrait apparaître. Il peut être complet par une étude détaillée des compétences, notamment pour des postes séniores, lorsque l'expérience professionnelle prend le pas sur type de formation.

### **4-2 Recherche des candidats :**

La recherche se fait sur le marché interne de l'entreprise et sur le marché externe.<sup>20</sup>

#### **4-2-1 La prospection interne :**

Les postes vacants sont généralement proposés en priorité aux salariés de l'entreprise dans le cadre des politiques de mobilités interne. Dans le cadre de la politique de promotion interne,

---

<sup>17</sup> Jean-Marie Peretti, la gestion de la ressource humaine, 19e édition, Vuibert- 2013, paris. P65.

<sup>18</sup>Ibid.p65.

<sup>19</sup>Ibid.p66.

<sup>20</sup>Jean-Marie Peretti, Op.cit., p67.

un dosage entre recrutement externe et promotion interne est souvent retenu. Le recrutement externe intervient en l'absence de possibilités de recrutement interne ou pour des postes de débutants.

Et parmi les méthodes utilisées on a : intranet, revue personnel, L'affichage sur les lieux d'embauche.

### **4-2-2 La prospection externe :**

- Au souci d'enrichir le capital humaine par l'apport de « sang nouveau » et /ou de rajeunir la pyramide des âges.
- A l'impossibilité de trouver dans l'entreprise le profit recherché.

Les moyens utilisés sont : site internet, réseaux sociaux, Les cabinets de recrutement.

### **4-3 La sélection des candidats :**

La sélection des candidats est une étape critique car le coût d'une erreur de recrutement est important.<sup>21</sup>

#### **4-3-1 Le tri des candidats :**

Il nécessite une définition précise des critères de tri, selon le profil du poste, étant donné la masse de Curriculum Vitae(CV) à trier. De manière générale, 3 à 10 candidats sont retenus pour un poste.

#### **4-3-2 Le questionnaire :**

Permet à l'entreprise de réunir sur les compétences et la personnalité du candidat, les éléments qui lui sont nécessaire de façon précise et identique.

#### **4-3-3 L'entretien :**

Dans un entretien de recrutement le recruteur interroge le candidat, mais le candidat interroge aussi le recruteur. L'évaluation est réciproque, la maîtrise de la prise de parole et des technique de communication verbale est alors décisive, c'est au recruteur qu'est attribuée l'initiative de la discussion, qui commence conduit l'entretien, propose un plan et conclut

#### **4-3-4 Les tests de recrutement :**

Des tests pour appréhender les capacités professionnelles, la personnalité.

-les teste d'aptitudes :

---

<sup>21</sup>Ibid. P71.

Epreuves mentales tournées vers la manipulation des nombres ou des mots (résolution de plusieurs exercices en un temps limité), Mesure le niveau global, le ratio et la forme d'intelligence.<sup>22</sup>

-les teste de personnalités :

Les résultats permettent de déduire les comportements professionnels que :(Attitude vis-à-vis la hiérarchie ; initiative ; autorité ; persévérance)

### **4-4 Concrétisations, accueil et intégration :**<sup>23</sup>

#### **4-4-1 La décision :**

Une fois les entretiens et les tests éventuels achevés, le services interne ou la cabine externe charge du recrutement et le responsable hiérarchique demandes examinent les dossiers des candidats retenus.

#### **4-4-2 La négociation :**

Porte essentiellement sur le montant et les éléments qui constituent la rémunération globale.

#### **4-4-3 La signature du contrat :**

Le contrat est nécessairement écrit dans certains cas (Contrat à durée détermine, Contrat a travail temporaire, Contrat à durée indéterminé, contrat de temps partiel, contrat d'apprentissage).

#### **4-4-4 L'accueil :**

L'accueil de la nouvelle recrue est une étape déterminante dans le succès du recrutement. Il faut lui transmettre les informations sur les activités, les structures et les réseaux de l'entreprise, la présenter aux collègues, s'assurer que les attentes du cadre de proximité sont bien communiquées.

#### **4-4-5 L'intégration :**

Elle est la dernière étape du processus de recrutement.

L'intégration peut s'appréhender comme le processus ethnologique qui permet à une personne ou à un groupe de personnes de se rapprocher et de devenir membre d'un autre groupe plus vaste par l'adoption de ses valeurs et des normes de son système social. Elle nécessite :

---

<sup>22</sup>Jean-Marie Peretti, Op.cit., P74.

<sup>23</sup> Ibid.p75.

## Chapitre01 : MRH, et généralités sur le recrutement

---

-une volonté et une démarche individuelle de s'insérer et de s'adapter, c'est-à-dire l'intégrabilité de la personne ;

-la capacité intégratrice de l'entreprise par le respect des différences et des particularités de l'individu.

### **Conclusion**

La démarche de recrutement est primordiale dans l'entreprise étant donné que c'est une technique qui exige une procédure très stricte et rigoureuse c'est pourquoi il est parmi les facteurs de réussite de l'entreprise qui évolue dans un environnement où la concurrence est prédominante. Le recrutement est le moteur régénérateur des ressources humaines.

Une bonne démarche de recrutement pourrait être un atout concurrentiel pour l'entreprise afin de s'adapter au monde extérieur où la concurrence et la flexibilité sont des éléments dominants.

Nous avons traité dans ce chapitre les concepts de base du MRH ainsi que les pratiques principales et la fonction recrutement qui est considéré comme son élément clé, dans le chapitre suivant nous allons nous focaliser sur les nouvelles techniques d'information et de communication et le système d'information des ressources humaines et leur influence sur l'e-recrutement.

# Chapitre 02 :

TIC, et pratique d'E-recrutement

La communication emploi se fait essentiellement sur des supports " papier" , que les candidats envoient par La Poste. En 1997, le Minitel (payant) sert à consulter des annonces à distance avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ont contribué à l'ouverture des marchés, ce qui favorise la libre circulation des hommes, des biens et des informations.

La maîtrise des flux d'information devient un enjeu stratégique pour les organisations ou la mise en place d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) et l'intégration d'outils partagés par l'ensemble des acteurs de la fonction ressource humaine(FRH) est indispensable pour s'adapter aux spécificités locales, et son défi de se concentrer sur les activités à forte valeur ajoutée. Ainsi que, l'automatisation de ses fonctionnalités en passant aux nouvelles générations du digitale, tel que e-RH, e-Learning, e-Cooptation, e-Recrutement.

Les évolutions du contexte imposent aux organisations de définir de nouveaux standards et méthodes à la fonction recrutement pour répondre aux défis actuels avec les normes appropriées, a sa professionnalisation pour acquérir des compétences, qui est conditionnée par l'actualisation de la fiche de postes en termes d'activités, de tâches et de compétences requises. Pour ce faire, le recruteur privilégiera des méthodes de recherche optimales des candidats et d'identification de candidats (sourcing), ou le recours à l'e-recrutement est incontournable de nos jours.

### **Section 1 : les technologies de l'information et de communication (NTIC) et le système d'information des ressources humaines(SIRH)**

Les NTIC et le SIRH constituent un facteur d'accélération des échanges commerciaux, marquant un changement radicale dans la gestion des entreprises et l'échange de l'information.

#### **1- Définition de NTIC :**

Définition rédigée par Alexis Baumann, « L'acronyme NTIC ou « TIC » équivalent de l'anglais ICT : « information and communication technologies »

D'après HERBERT SIMON, les nouvelles technologies d'informations et de communication sont : « Toute information accessible aux hommes, sous forme verbale ou symbolique, existera également sous forme lisible par ordinateur, les livres et mémoires, seront stockés dans les

## Chapitre 2 : TIC et pratique d'E-recrutement

---

mémoires électroniques»<sup>1</sup>, les NTIC permet de faciliter le stockage d'information et transmission par des outils informatique, toutes ces technologies tourne autour du réseau Internet, ce dernier a permis le raccourcissement des délais dans la diffusion et le partage des informations.

Les NTIC sont définies comme « l'ensemble des outils permettant d'accéder à l'information, sous toutes ses formes, de la manipuler, de la transmettre, en s'appuyant sur des technologies informatiques ou de télécommunication »<sup>2</sup>

Elles sont définies comme étant l'ensemble des technologies d'informatiques et de télécommunication, elles sont les résultats d'une convergence entre technologies. Elles permettent l'échange des informations ainsi que leurs traitements. Elles offrent aussi de nouveaux moyens et méthodes de communication<sup>3</sup>

### 2- Typologies des NTIC :

Le secteur des technologies d'information et de communication (TIC) est la somme des trois secteurs : le secteur informatique, le secteur électronique et le secteur des télécommunications. Les NTIC favorise la collaboration entre les acteurs de l'entreprise, le partage et la diffusion des informations. Et aussi, le mode de gestion des entreprises via l'émergence de plusieurs moyens de transmission et de diffusion d'information et de communication.

**2-1 Internet :** est un réseau informatique mondial qui rend accessible au public des services divers et variés comme le courrier électronique et le World Wide Web (plus couramment appelé Web). Techniquement, Internet se définit comme le réseau public mondial utilisant le protocole de communication IP (Internet Protocole).<sup>4</sup>

**2-2- Intranet :** c'est un réseau en interne de l'entreprise, il peut être défini comme :

« Application interne à une entreprise, une administration, qui emploie les techniques et les outils habituellement utilisés dans le monde Internet » ; plus précisément, il s'agit d'un réseau

---

<sup>1</sup>JDPRO.NEt : le journal des professionnels : la révolution des NTIC, cité par ; RACHEDI Abdelkader. L'impact des TIC sur l'entreprise-mémoire le magister, université de Saida, 2006, p9.

<sup>2</sup>GRAWITZ Madeline, Lexique des sciences sociales, 7ème édition, DALLOZ, 2000, p 15

<sup>3</sup>BRUNO Henri et MAURICE Imbert, DRH, Tirez parti des technologies, édition d'organisation, Paris, 2002, p 02

<sup>4</sup>[www.cognix-systems.com/internet](http://www.cognix-systems.com/internet) consulté le 27/07/2020.

## Chapitre 2 : TIC et pratique d'E-recrutement

---

informatique interne qui fournit un accès sécurisé et contrôlable aux informations, bases de données et ressources d'une entreprise grâce aux technologies ouvertes de l'Internet »<sup>5</sup>.

**2-3-Extranet :** C'est un site internet dont quelques-unes des pages ou toutes les rubriques sont accessibles par un mot de passe. Ce système permet par exemple de limiter la consultation des informations confidentielles aux clients, clients, fournisseurs. L'extranet élargit l'accès au réseau internet à un public extérieur à l'entreprise. Les fonctions d'accès au public extérieurs sont réduites en fonction du type de données et d'utilisateurs<sup>6</sup>

**2-4- Le Data Warehouse ou entrepôt de données :** «Un entrepôt de données est une collection de données thématiques, intégrées, non volatiles, historiées et exclusivement destinées aux processus d'aide à la décision" par la suite nous allons détailler ces caractéristiques»<sup>7</sup>. Les données sont répertoriées selon un historique, elles sont conservées dans état d'une banque de donnée opérationnelles, cette base de donnée permet de dégager ou d'affiner des règles de comportement utiles à la stratégie ou de fournir des informations utiles à la prise de décision.

**2-5- L'ERP ou entreprise Resource planning :** ce sont des logiciels de gestion intégré, ils sont définis comme « des progiciels qui couvrent toutes les fonctions de l'entreprise : les achats, les ventes, les stocks, la finance, la logistique et la fabrication. Ils ont pour but d'amener les entreprises à adopter un même mode de fonctionnement, d'avoir une vision financière intégrée, de partager les mêmes informations en évitant les doubles saisies et les interfaces informatiques»<sup>8</sup>

### 3- L'impact des TIC sur le MRH :

Les technologies de l'information et de communication sont d'avantages présents pour faciliter la vie des employés. Les téléphones ainsi que les ordinateurs fixes et portables, Internet à haut débit et le Wifi, permettent aux employés de travailler n'importe où, à n'importe quel moment, dans des conditions plus aisées qu'auparavant.

Les nouvelles technologies servent à produire de plus grande quantité d'informations. Il faut aussi toujours se tenir à jour des nouveautés, car elles évoluent très vite. Le moindre

---

<sup>5</sup>GUNIA, Nadège-La formation RH face aux transformations organisationnelles des entreprises, impacts des NTIC- thèse de doctorat en science de gestion, avril 2002, P104, disponible sur le lien : <https://tel.archives-ouvertes.fr/halshs-00008647/document>

<sup>6</sup>Abdelkader RACHEDI, TIC, structure et comportement des hommes dans l'entreprise, thèse de doctorant en science de gestion, 2012, p 39 disponible sur le lien : <https://studylibfr.com/doc/8346030/rachedi.abdelkader.doc.pdf>

<sup>7</sup> <http://www.piloter.org/business-intelligence/datawarehouse.htm>

<sup>8</sup>QUELENNEC Claude. 2007 « ERP, levier de transformation de l'entreprise », édition La voiler, 2007, Paris, p 17.

## Chapitre 2 : TIC et pratique d'E-recrutement

---

changement d'une donnée comme un chiffre, une date ou un prix peut avoir un impact sur d'autres données. Très peu, voire aucune entreprise ne peut se passer de nouvelles technologies pour se simplifier le travail, rien qu'en utilisant un simple traitement de texte, le téléphone ou tous les moyens de communication électronique tels que les emails, les réseaux sociaux, les messageries instantanées.

« Cependant, les TIC permettant de nouvelles possibilités d'échange et de partage d'informations, elles facilitent et peut-être accélèrent un certain nombre de changements. La clé aujourd'hui, ce n'est pas un problème de taille, c'est un problème de stratégie des acteurs. C'est un défi stratégique d'une ampleur nouvelle.

Dans un champ d'action du management par exemple l'impact est progressivement touché par la propagation des TIC et leur influence dans l'ensemble des fonctions. En effet, les TIC ne sont pas utilisés comme n'importe quel outil dont on garantirait la simple modernisation.

Elles proviennent d'orientations prises par la direction sur des axes stratégiques de nature très différente : commerciale, administrative ou technique. Elles peuvent être le résultat d'arbitrage entre telle ou telle fonction, qui voit un avantage à se moderniser.

La maîtrise des flux d'information en réseau lui assure une cohérence organisationnelle tout en améliorant son efficacité. L'information est ainsi détectée "en temps réel" et avec peu d'effort une fois programmé, l'agent peut passer ses nuits à surfer sur la toile pour trouver les informations désirées. Il devient ainsi facile de mettre à jour les informations sur la concurrence et de connaître les informations qui circulent sur votre propre entreprise »<sup>9</sup>

#### 4- Définition de SIRH

Comme son nom le laisse à penser, le SIRH est un système qui peut couvrir l'ensemble des processus ressources humaines. Il permet donc de gérer toutes les grandes fonctions de ces pratiques comme la partie administrative, la formation, la rémunération, le recrutement, la gestion de compétence ou encore l'évolution des carrières des collaborateurs.

---

<sup>9</sup>Abdelkader RACHEDI, l'impact des TIC sur l'entreprise, université de Saida-Magister2006, Mémoire online, consulté le 07/08/2020, disponible sur le lien : [https://www.memoireonline.com/01/10/3125/m\\_Limpact-des-TIC-sur-lentreprise2.html](https://www.memoireonline.com/01/10/3125/m_Limpact-des-TIC-sur-lentreprise2.html)

## Chapitre 2 : TIC et pratique d'E-recrutement

---

Le SIRH peut être défini comme : « un réseau informatique privé, à l'intérieur d'une organisation, qui utilise les protocoles de communication et les technologies du réseau internet »<sup>10</sup>

ROBERT REIX a défini « le SIRH un est un ensemble de logiciels plus ou moins interconnectés, permettant d'assuré de façon cohérente différents actes administratifs et des opérations de gestion appliquées aux ressources humaines »<sup>11</sup>

Selon F.SILVA « le SIRH est un progiciel qui informatise, d'une part, un certain nombre de taches des différentes missions de la fonction RH et d'autre part leur circuit de l'information. (...) . La logique de mise en place d'un SIRH induit que les taches qui seront automatisées vont ainsi constituer une suite de flux d'informations à valeur ajoutée »<sup>12</sup>

### **5- L'impact du SIRH sur la fonction ressource humaine :**

L'introduction des TIC permet aux SIRH d'intégrer une large gamme de nouveaux services qui permet à la fonction RH d'être un acteur de la réussite des initiatives stratégiques de l'entreprise.

Mettre en place un système d'information ressource humaine (SIRH) va également permettre de gagner en efficacité en automatisant et en sécurisant un certain nombre de tâches peu valorisantes. Toutes les actions que n'auront pas à gérer les collaborateurs ou les équipes ressource humain (RH) permettront de dégager du temps pour des tâches ayant une plus grande valeur ajoutée. L'équipe RH pourra se consacrer à la mise en œuvre de la vision stratégique de l'entreprise, plutôt qu'à des tâches administratives.

### **6- Le rôle du SIRH :**

Selon Joëlle IMBERT, il y a cinq rôles du SIRH :<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup>FRANK Bournois, Sébastien Point, Jacques Rojot, Jean-Louis « Scaringella, les meilleurs pratique RH », Edition d'organisation groupe Eyrolles, paris, 2007 p324.

<sup>11</sup>R, REIX, système d'information et management des organisations, Edition Vuibert, paris, 2000, p38

<sup>12</sup>F. Silva, Etre e-DRH, Edition liaison, 2008, P143.

<sup>13</sup>Joëlle IMBERT, les tableaux de bord RH, groupe Eyrolles, 2007, p 158-169.

## Chapitre 2 : TIC et pratique d'E-recrutement

---

**6-1-Les orientations techniques :** À l'intérieur du cadre fixé par la direction de ressources humaines (DRH), le responsable SIRH va organiser la collecte et le traitement des données. Les progrès technologiques réalisés dans le domaine informatique permettent de stocker d'énormes volumes de données, de bénéficier d'importantes capacités de réseau et de puissants outils de calcul. L'enjeu pour le SIRH est de savoir comment utiliser ses informations pour répondre aux attentes de la DRH. Il faut traiter les données, les corriger, les interpréter pour en extraire l'information : cela suppose des compétences en statistique et en économie.

**6-2- La cohérence des données :** Les données utilisées pour le pilotage proviennent de différentes sources. Les entreprises qui bénéficient d'une base de données unique sont rares.

**6-3-L'intégration des évolutions :** Pour assurer sa réactivité, le système de pilotage doit pouvoir anticiper les évolutions changement de périmètre de l'entreprise, réorganisation des effectifs, rachat de société et assurer les retraitements nécessaires des données historiques ou prévisionnelles. Tout en réalisant ces différentes adaptations, il doit conserver la cohérence du dispositif global.

**6-4- L'exploitation des informations :** Les requêtes complexes nécessitant des applications sophistiquées ne peuvent être réalisées que par les spécialistes SIRH. Il est intéressant de proposer des outils de requête assez simples aux responsables de la fonction RH (RRH) et aux experts de la fonction afin de leur permettre de réaliser eux-mêmes les analyses dont ils ont besoin et de les communiquer en interne ou en externe à leurs différents interlocuteurs.

**6-5-La communication des données :** L'existence d'un portail RH facilite la communication des tableaux de bord, des indicateurs et des analyses vers l'ensemble des responsables opérationnels et des experts de la fonction. Le DRH et le SIRH doivent, tout en diffusant largement l'information, conserver la maîtrise des données et contrôler leur confidentialité.

### Section 2 :E-recrutement réalité et perceptive

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 ».

#### 1-Définition d'e-recrutement :

D'après PERRETI (2008), le recrutement en ligne est «l'utilisation d'internet pour recueillir et gérer les candidats et, dans certain cas, pour présélectionner les profils recherchés et

## Chapitre 2 : TIC et pratique d'E-recrutement

---

accompagner l'ensemble du processus de recrutement. Le recrutement en ligne utilise des sites généralistes institutionnels ou privés.<sup>14</sup>

Le e-Recrutement suppose de développer des applications reliées au SIRH afin de faciliter la gestion des curriculums Vita (CV) en ligne, d'automatiser les réponses, d'offrir la possibilité de faire passer des tests en ligne, de faire du Visio-recrutement etc.<sup>15</sup>

Et aussi d'après J.M.PERITTI (2015), « 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. <sup>16</sup>

Il s'appuie sur les technologies du numérique pour attirer les meilleurs profils et les évaluer. L'objectif est de recruter le profil idéal en limitant les éventuelles erreurs de casting.

Ce pendant digital s'intègre dans les processus de recrutement classique en dématérialisant certaines activités. Il offre une large palette d'outils novateurs pour donner l'opportunité aux recruteurs de gagner en efficacité en limitant au maximum les tâches les plus chronophages.

### 2-Les objectifs de l'e-recrutement :

L'e-recrutement n'a pas réinventé le recrutement ; il a facilité et stimulé la mise en relation entre l'employeur et l'employé. Le marché du e-recrutement et en particulier celui relatif à l'activité des grands sites d'annonces et d'emploi(jobs boards) est aujourd'hui mature.

Les entreprises passent au e recrutement pour :<sup>17</sup>

- innover et se démarquer des autres recruteurs.
- optimiser les processus de recrutement et la communication autour de la marque employeur.
- renouveler, modifier ou améliorer leur image employeur.
- réduire les coûts de « sourcing » des candidatures, Le sourcing consiste à chercher, trier, analyser des profils pour des postes précis dans une durée limitée, à partir de tous les systèmes disposés (base de données, job boards, réseaux sociaux, blogs, forums, approche direct, annuaires...). C'est la phase la plus touchée par la révolution

---

<sup>14</sup>PERETTI Jean-Marie, Ressources Humaines, 11<sup>ème</sup> édition, Vuibert, paris ; 2008.

<sup>15</sup>CHLOE Guillot- SOULEZ, la Gestion Ressource Humaine, 12<sup>ème</sup> édition, Gualino, Extenso, 2019, p 40.

<sup>16</sup>PERETTI Jean-Marie, la gestion de ressource humaine, 19<sup>ème</sup> édition, Vuibert, paris, 2013, p69-70.

<sup>17</sup>LAURENT Besson et Jacques Digout, e-Recrutement, lire agir [www.vuibert.fr](http://www.vuibert.fr), consulté le 05/06/2020.

## Chapitre 2 : TIC et pratique d'E-recrutement

---

technologique apporté par le WEB 2.0 et offre une accélération fulgurante, via les réseaux sociaux numériques de l'entreprise (RSNE), l'Intranet, l'ERP ou PGI, et permettre d'améliorer la prospection des candidatures en interne, ainsi que l'utilisation des sites internet de l'entreprise devient cruciale.

### 3- Les outils du e recrutement :

Afin de clarifier la lecture et la compréhension des différents outils de la génération du numérique, nous les avons organisés en deux groupes, le premier réunit les outils dont l'entreprise est propriétaire (*outils internes*). Le second concerne ceux qui sont externes à l'entreprise (*outils externes*). Leur usage se fait, via des intermédiaires de l'emploi publics ou privés (Bases de données, job boards), par accès direct (réseaux sociaux, Job boards).

#### 3-1- Les outils internes

Il y'a principalement deux grands outils, l'espace carrière des sites internet des l'entreprises et les bases de données interne

##### 3-1-1- Espaces «carrières» des sites Internet des entreprises

Les jobsboards sectoriels naissent et simultanément, les entreprises s'équipent en sites carrières et développent leur communication vers le WEB. Il s'agit de l'espace emploi des entreprises, présents sur le site institutionnel de l'entreprise par un onglet ou espace dédié. Il sert à l'entreprise pour communiquer des annonces de postes à pourvoir, il sert aux candidats pour postuler à des offres et/ou déposer son CV en ligne et rentrer dans les bases de données de l'entreprise.

##### 3-1-2- Bases de données internes

Les Bases de données sont en lien direct avec les progiciels de gestion des ressources humain (RH). Ce sont des outils informatiques qui classent et répertorient suivant des critères les CV et informations concernant les personnes qui sont passées par un processus de recrutement externes, mais aussi internes.

Ce sont des outils de stockage des informations (bases passives) et / ou de consultation et de sélection (bases dynamiques). Elles sont soumises à une réglementation précise régie par la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) qui encadre leur usage.

### 3-2- Les outils externes

De nombreuses solutions existent pour digitaliser certaines phases et activités du recrutement. Voici plusieurs outils importants en externe :

#### 3-2-1- 'Job boards'

Les jobsboards représentent l'outil le plus utilisé. Il s'agit des sites qui publient sur Internet des listes d'offres d'emploi, généralistes ou spécialisées, dans le but de rapprocher candidats et employeurs.

Les sites généralistes acceptent tous type d'offre d'emploi sans distinction entre les secteurs d'activités.

Les sites spécialistes s'adressent à un public (une audience) limitée dans des domaines d'activités spécifiques ou des profils particuliers.<sup>18</sup>

Parmi les jobsboards les plus utilisés, nous citerons notamment les sites suivants :

- [Cadreemploi.fr](http://Cadreemploi.fr)
- [Cadresonline.com](http://Cadresonline.com) : «le meilleur partenaire pour votre recherche d'emploi»
- [Keljob.com](http://Keljob.com) : «bien chercher pour bien trouver»
- [Monster.fr](http://Monster.fr) : «votre nouvelle vie vous appelle» mis en dernier car tous les recruteurs le critiquent
- [RégionJob.com](http://RégionJob.com)

#### 3-2-2- CV thèques et Bases de Données d'anciens élèves

Les cabinets de recrutement ont longtemps eu recours à des sociétés privées qui proposaient un accès, moyennant un abonnement, à des bases de données de candidats potentiels. Ces bases de données pouvaient avoir deux sources : celles de diplômés d'écoles, constituées à partir des annuaires des anciens élèves (un acteur domine aujourd'hui le marché : Easy Search) et celles de tout salarié désireux d'être contacté par un potentiel employeur. Tous avaient, au préalable, acceptés que leur CV soit communiqué a cette fin. Cette offre, initialement propre aux intermédiaires de l'emploi privés, s'est depuis ouverte aux entreprises confrontées à d'importants volumes de recrutement.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> HOUHOU OKBA, une approche basé agent pour le e-recrutement-université BESKRA-magister, 2010.disponible sur le lien :[http://thesis.univ-biskra.dz/842/1/Inf\\_m1\\_2010.pdf](http://thesis.univ-biskra.dz/842/1/Inf_m1_2010.pdf) consulté le 01/08/2020.

<sup>19</sup><http://www.easysearch.biz> consulté le 13/07/2020.

### 3-2-3- Réseaux sociaux sur Internet

L'arrivée d'Internet au milieu des années 90 et l'interface graphique a augmenté le champ des possibles. En 1995, une nouvelle génération de sites apparaît, sur le modèle du «cercle d'amis» avec des sites d'anciens camarades de classe, (**Classmates.com**, puis **Friendster**, mars 2002).

#### **Facebook :**

Lancé en 2004 par des étudiants d'Harvard, est devenu le premier réseau social du monde depuis son ouverture à un public large fin de l'année 2006.<sup>20</sup>

#### **LinkedIn :**

C'est le plus important réseau social professionnel avec 55 millions de membres aujourd'hui. Les membres peuvent rejoindre des groupes thématiques et obtenir des réponses {des questions pointues. C'est une fantastique base de données de candidats en ligne. LinkedIn a lancé sa version française et noué en 2008, un partenariat avec l'agence pour l'emploi des cadres(APEC).<sup>21</sup>

#### **Viadeo :**

Est un réseau social professionnel en ligne créé en 2004 à Paris qui permet de construire et d'agréger son réseau professionnel. Il se définit comme un réseau de connaissances qui facilite le dialogue entre professionnels. En 2018, il revendique 7,5 millions de membres en France. Pour ses membres, c'est aussi un outil de gestion de réputation en ligne et de marketing personnel.<sup>22</sup>

#### **Twitter et Facebook, un réseau social de micro blog Ging :**

Il appartient à la catégorie des sites de micro blog Ging. Apparu en 2006, il a connu la plus forte croissance, en pourcentage sur le WEB depuis 2008, par rapport aux autres réseaux sociaux. A partir d'un compte créé, une personne ou une organisation peut publier des messages de 140 caractères (maximum) dénommés 'tweets'. Ceux-ci comprennent des liens avec des sites ou des blogs.

---

20 C. BALAGUE, D. FAYON, (2010), Facebook, Twitter et les autres... Intégrer les réseaux sociaux dans une stratégie d'entreprise, p. 23.

21 Fabien Blanchot / Pierre Vole MBA «Management des Ressources Humaines» -MÉMOIRE D'EXPERTISE-université paris2011, p64.

### **3-3-Le recrutement par téléphone portable :**

L'utilisation des téléphones mobiles pour le recrutement se développe. Des entreprises développent des applications dédiées au recrutement pour les smart phones. Le recrutement par SMS se révèle particulièrement adapté pour des recrutements de dernière minutes, des recrutements de profils ciblés ou, au contraire, des recrutements de masse.<sup>23</sup>

### **4-Les sites d'emploi en Algérie :**

#### **4-1-Emploitic.com :**

Est un site internet leader du recrutement en Algérie. Lancé en 2006, c'est une équipe de plus de 63 collaborateurs, dynamiques et passionnés dont l'objectif premier est de connecter des talents. C'est l'équipe qui fait l'entreprise, pour donner aux collaborateurs les moyens d'exprimer leurs talents, de se développer et de participer activement au développement de l'entreprise, vision de la réussite collective.<sup>24</sup>

#### **4-2-Emploi Partner.com :**

Est une entreprise experte de l'e-recrutement agréée par l'État qui propose des solutions de Sourcing et de Recrutement innovantes pour accompagner ses clients dans leurs projets de développement RH.<sup>25</sup>

#### **4-3-Optioncarriere.com :**

Est un moteur de recherche pour les offres d'emploi, de stage, et de mission. Son interface simple et efficace, permet aux candidats d'être directement redirigés vers les meilleures opportunités.<sup>26</sup>

#### **4-4-algeriejob.com :**

Il consiste en une plateforme Internet permettant aux internautes candidats de publier un profil anonyme et de postuler à des annonces d'emploi et à des recruteurs de publier des annonces d'emploi, de prendre connaissance des CV de candidats ou encore de diffuser des

---

<sup>23</sup>CHLOE Guillot- SOULEZ, la Gestion Ressource Humaine, Op.cit., p40.

<sup>24</sup>[www.emploitic.com](http://www.emploitic.com), 05/06/2020.

<sup>25</sup>[www.EmploiPartner.com](http://www.EmploiPartner.com), 05/06/2020.

<sup>26</sup>[Www.Optioncarriere.com](http://Www.Optioncarriere.com), consulté le 05/06/2020.

## Chapitre 2 : TIC et pratique d'E-recrutement

---

bannières publicitaires. Les services proposés sur le présent Site sont entièrement gratuits pour les particuliers, personnes physiques non commerçantes.<sup>27</sup>

Ces sites sont les plus connus en Algérie, mais le plus utilisé et le plus favorisé **emploi tic**, il offre les meilleures opportunités du marché.

### 5-Les avantages d'e- recrutement :

Parmi les nombreux avantages qu'a pu générer la naissance du e-recrutement on relèvera :<sup>28</sup>

- Une limitation du nombre d'erreurs commises par l'automatisation des procédures ;
- Un gain de productivité par rapport au traitement des candidatures papier dans la mesure où les CV déposés en ligne sont ensuite traités via un logiciel spécifique ;
- Un gain de temps notable offrant la possibilité aux recruteurs de consacrer plus de temps aux activités directement créatrices de valeur ;
- Une baisse des coûts considérable ;
- Un meilleur ciblage des candidats ;
- Une augmentation forte du nombre de candidatures reçues (la cible atteinte étant beaucoup plus large) ;
- Une facilité accrue à créer des viviers de candidats dans lesquels les employeurs pourront aisément venir piocher au besoin (CV théques virtuelles), Une mise à jour des offres facilitée (et écologique) en cas de besoin ;
- Une technicité relativement simple et utilisable par tous ;

### Les limites de l'e-recrutement :

- Face à la facilité de candidater en ligne, certaines personnes postulent sans grande conviction ce qui se révèle finalement être une perte de temps pour le recruteur. On assiste donc à un ciblage plus large des candidats, mais pas forcément plus précis.
- Le sourcing multi canal génère une quantité très importante de candidatures à traiter.
- Les machines restent des machines. En cas de défaillance, le système n'est plus sous contrôle. Il y a toujours un risque de perte de données. Le fruit d'un travail de plusieurs années peut ainsi être perdu.

---

<sup>27</sup> Wwww. Algériejob.com, consulté le05/06/2020.

<sup>28</sup>FRANK Bournois, SEBASTIEN point, JACQUES rojot, JEANS louis, Op.cit., p197.

## Chapitre 2 : TIC et pratique d'E-recrutement

---

- Concernant les entretiens en visioconférence : l'analyse de la gestuelle est limitée, ce qui n'est pas forcément simplificateur pour le recruteur.
- la mise en place de tests est coûteuse et ne garantit pas forcément un recrutement réussi. Elle vient en complément, mais n'assure pas son succès.

### Conclusion

L'adoption des TIC et du SIRH au sein des organisations a eu un impact radical et positif concernant la fonction des ressources humaines, car elle permet à celle-ci de compresser le temps et l'espace, faciliter la communication, de fluidifier les informations.

L'arrivée des NTIC dans le domaine du recrutement a permis de faire évoluer le concept du e-Recrutement. Nous avons donné dans ce chapitre une revue des différentes étapes marquant l'intégration des TIC et le SIRH sur les pratiques recrutements

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

# Conclusion générale

## Conclusion générale

---

Le succès des entreprises repose généralement et en grande partie sur son efficacité à gérer ces ressources humaines, elle doit en effet travailler à optimiser et accroître le savoir et les compétences de l'ensemble de ces collaborateurs.

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

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

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

Les entreprises adoptent les NTIC et le SIRH en influençant sur la pratique recrutement, du le passage de recrutement vers le e-recrutement, le e-recrutement a connu une évolution très importante via les NTIC.

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

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

Au terme de ce travail de recherche nous avons pu cerner la question principale de notre résultat théorie, **le E-Recrutement et ses apports dans le management des ressources humaines au sein d'une entreprises**, selon laquelle : les entreprises utilise le e-recrutement comme un outil de recherche et de collecter de nombreuses candidatures dans la diffusion rapide des offres et l'accessibilité en permanence jour et nuit, avec une technicité relativement simple et utilisable par tous. Et une réduction des couts par rapport aux annonces papier pour l'entreprise et gratuite pour les candidats.

## Conclusion générale

---

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

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

# Liste bibliographique

## Bibliographie :

### Les ouvrages :

- Andrea CATELLANI, Caroline SAUVAJOL-RIALLAND, les relations publiques, Dunod, 2015, paris.
- ANNICK HAEGEL, toute la Fonction des Ressources Humaines, 3eme édition, Dunod, Paris, 2010-2016.
- ALAIN Gavand, le recrutement, 11eme édition, Vuibert, Paris, 2009.
- BRUNO Henriet et MAURICE Imbert, DRH, Tirez partie des technologies, édition d'organisation, Paris, 2002.
- C. BALAGUE, D. FAYON, (2010), Facebook, Twitter et les autres... Intégrer les réseaux sociaux dans une stratégie d'entreprise.
- Cadin Loïc et autre, la gestion des ressources humaines, 3<sup>eme</sup>Edition, Dunod, paris, 2007.
- CHLOE Guillot- SOULEZ, la Gestion Ressource Humaine, 12<sup>ème</sup> édition, Gualino, Lextenso, 2019.
- EAN PièreCiteau, la GRH, principe généraux et cas pratique, 4<sup>ème</sup> édition, Armand Colin, Paris, 2002.
- F. Silva, Etre e-DRH, Edition liaison, 2008.
- FRANK Bournois, Sébastien Point, Jacques Rojot, Jean-Louis « Scaringella, les meilleurs pratique RH »,Edition d'organisation groupe Eyrolles, paris,2007
- GRAWITZ Madeline, Lexique des sciences sociales, 7<sup>ème</sup> édition, DALLOZ, 2000.
- J.F SOUTENAIN et P.Farcet : organisation et gestion de l'entreprise, édition FOUCHER, paris, 2006.
- Jean-MariePeretti, la gestion des ressources humaines, Edition, Dunod, paris, 1998.
- Jean-MariePeretti, dictionnaire des ressources humaines, 2eme édition, Vuibert, paris, 2001.
- Jean-MariePERETTI, Ressources Humaines, 11<sup>ème</sup>édition, Vuibert, paris ,2008.
- Jean-Marie Peretti, la gestion de la ressource humaine, 19e édition, Vuibert, paris 2013.

- J.F Soutenain P.Farcet, organisation et gestion de l'entreprise, Edition FOUCHER, paris, 2006
- Joëlle IMBERT, les tableaux de bord RH, groupe Eyrolles, 2007
- QUELENNEC Claude. 2007 « ERP, levier de transformation de l'entreprise », édition La Voiaer, Paris, 2007
- R, REIX, système d'information et management des organisations, Edition Vuibert, paris, 2000
- Sylvie GUERRERO : les outils des RH 2<sup>e</sup> édition, paris, 2004,2009

### **Les articles :**

- Cours préparé par Mme Ghaddab Nadia et Melle Axadi Sourveur (version 2004) disponible sur le lien <https://www.cours-gratuit.com/cours-gestion/cours-gratuit-de-la-gestion-de-ressources-humaines-pdf>.
- LAURENT Besson et Jacques Digout, e-Recrutement, lire agir [www.vuibert.fr](http://www.vuibert.fr)
- Recrutement, lire agir [www.vuibert.fr](http://www.vuibert.fr), consulté le 06/06/2020.
- [www.chartre-diversité.com/docs/data/outils/document/2011-guide-recrutement-USGERES.pdf](http://www.chartre-diversité.com/docs/data/outils/document/2011-guide-recrutement-USGERES.pdf).

### **Les sites :**

- [Www.Optioncarriere.com](http://Www.Optioncarriere.com)
- [Www. Algérie job.com](http://Www.Algeriejob.com)
- [www.cognix-systems.com/internet](http://www.cognix-systems.com/internet)
- [www.piloter.org/business-intelligence/datawarehouse.htm](http://www.piloter.org/business-intelligence/datawarehouse.htm)
- [www.emploiitic.com](http://www.emploiitic.com)
- [www.emploiPartner.com](http://www.emploiPartner.com)
- [www.google.com](http://www.google.com)

### **Les mémoires :**

- Abdelkader RACHEDI, l'impact des TIC sur l'entreprise, université de Saida-Magister 2006, Mémoire online, consulté le 07/08/2020, disponible sur le lien : [https://www.memoireonline.com/01/10/3125/m\\_Limpact-des-TIC-sur-lentreprise2.html](https://www.memoireonline.com/01/10/3125/m_Limpact-des-TIC-sur-lentreprise2.html)

- Abdelkader RACHEDI, TIC, structure et comportement des hommes dans l'entreprise, thèse de doctorant en science de gestion, p 39 disponible sur le lien : <https://studylibfr.com/doc/8346030/rachedi.abdelkader.doc.pdf>
- Fabien Blanchot / Pierre Vole MBA «Management des Ressources Humaines» - MÉMOIRE D'EXPERTISE-université paris, 2011.
- GUNIA, Nadège-La formation RH face aux transformations organisationnelles des entreprises, impacts des NTIC- thèse de doctorat en science de gestion, avril 2002.
- HOUHOU OKBA, une approche basé agent pour le e-recrutement-université BESKRA-magister, 2010.disponible sur le lien : [http://thesis.univ-biskra.dz/842/1/Inf\\_m1\\_2010.pdf](http://thesis.univ-biskra.dz/842/1/Inf_m1_2010.pdf)

# Table des matières

## Table des matières

### Liste des abréviations

### Dédicaces

### Remerciement

### Sommaire

### Introduction générale .....2

### Chapitre 01 : MRH, et généralités sur le recrutement

#### Introduction.....7

#### Section 01 : le mangement des ressources humaines : discipline et pratiques.....7

##### 1- Définition de mangement des ressources humaines :.....7

##### 2- Pratiques et fonctions du MRH : .....8

###### 2-1 Le recrutement : .....8

###### 2-2 La rémunération : .....8

###### 2-3 La Formation : .....8

###### 2-4 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : .....9

###### 2-5 la gestion de carrière : .....10

###### 2-6 L'évaluation du rendement et la mesure des performances : .....10

#### Section 2 : Le recrutement : processus et finalité:.....10

##### 1- Définition de recrutement : .....10

##### 2- les avantages et les objectifs du recrutement : ..... 11

##### 3- la politique de recrutement : ..... 12

###### 3-1 Le recrutement en tant que levier de performance : .....12

###### 3-2 L'anticipation du recrutement : .....13

###### 3-3 La préparation à des actions en amont et en aval : .....13

###### 3-4 L'investissement dans le recrutement représente un cout : .....13

###### 3-5 L'intégration de la responsabilité sociale dans la politique de recrutement : .....13

##### 4- Le processus recrutement : ..... 14

###### 4-1 La définition du besoin : .....17

###### 4-1-1 la demande de recrutement (expression du besoin) : .....17

###### 4-1-2 la décision de recruter : .....17

###### 4-1-3 la définition du poste : .....17

4-1-4	la définition de profil : .....	17
4-2	recherche des candidats : .....	17
4-2-1	la prospection interne : .....	17
4-2-2	La prospection externe : .....	18
4-3	la sélection des candidats : .....	18
4-3-1	le tri des candidats : .....	18
4-3-2	le questionnaire : .....	18
4-3-3	l'entretien : .....	18
4-3-4	les tests de recrutement : .....	19
4-4	concrétisations, accueil et intégration : .....	19
4-4-1	la décision : .....	19
4-4-2	la négociation : .....	19
4-4-3	la signature du contrat : .....	19
4-4-4	l'accueil : .....	19
4-4-5	l'intégration : .....	19
<b>Conclusion.....</b>		<b>19</b>

## **Chapitre02 : TIC et pratique d'e-recrutement**

<b>Introduction.....</b>	<b>22</b>
--------------------------	-----------

### **Section1 : les technologies de l'information et de communication (NTIC) et le système d'information des ressources humaines (SIRH).....**

1-	Définition de NTIC : .....	22
2-	Typologies des NTIC : .....	23
2-1	Internet : .....	23
2-2	Intranet : .....	24
2-3	Extranet : .....	24
2-4	Le Data Warehouse ou entrepôt de données . .....	24
2-5	L'ERP ou entreprise Resource planning : .....	24
3-	L'impact des TIC sur le MRH : .....	24
4-	Définition de SIRH.....	25
5-	L'impact du SIRH sur la fonction ressource humaine : .....	26
6-	Le rôle du SIRH : .....	26
6-1	Les orientations techniques : .....	27
6-2	La cohérence des données : .....	27
6-3	L'intégration des évolutions : .....	27

6-4	L'exploitation des informations :	27
6-5	La communication des données :	27
<b>Section2 : E-recrutement réalité et perceptive.....</b>		<b>27</b>
1-	Définition d'e-recrutement :	28
2-	Les objectifs de l'e-recrutement :	28
3-	Les outils du e recrutement :	29
3-1	Les outils internes.....	29
3-1-1	Espaces «carrières» des sites Internet des entreprises.....	29
3-1-2	Bases de données internes.....	29
3-2	Les outils externes.....	30
3-2-1	'Job boards'.....	30
3-2-2	CV thèques et Bases de Données d'anciens élèves.....	30
3-2-3	Réseaux sociaux sur Internet.....	31
3-3	Le recrutement par téléphone portable :	32
4-	Les sites d'emploi en Algérie :	32
4-1	Emploitic.com :	32
4-2	Emploi Partner.com :	32
4-3	Optioncarriere.com :	33
4-4	algeriejob.com :	33
5-	Les avantages d'e- recrutement :	33
<b>Conclusion.....</b>		<b>34</b>
<b>Conclusion, générale.....</b>		<b>36</b>
<b>Référence bibliographique.....</b>		<b>38</b>

### **Résumé :**

Le recrutement consiste un enjeu majeur pour toutes les entreprises, pour être certain de ne pas rater son recrutement, les entreprises font appel aux NTIC pour recueillir et gérer ses candidatures, ce qui fait le passage du recrutement classique vers le recrutement électronique (e-recrutement).

Dans ce mémoire nous avons évalué les rapports du e-recrutement pour le management des ressources humaines au sein de l'entreprise, des recherches théorique ont permet de vérifier notre problématique évoqué au début.

### **Abstract :**

Recruitment is a major challenge in all organizations. To make sure you do not make mistakes in their recruitments, firms make use a New Information and Communication Technologies (NTIC) to collect and manage their application, which makes the transition from traditional recruitment to electronic recruitment (e-recruitment).

In this thesis we evaluated the e-recruitment reports for the management of human resources within the company. theoretical research has made it possible to verify our problematic mentioned at the beginning.