

L'ENVOL DU E-RECRUTEMENT EN ALGERIE, PAR LE BIAIS DES NTIC ET LA DE MODERNISATION DE LA GRH

THE RISE OF E-RECRUITMENT IN ALGERIA, THROUGH NICTS AND THE MODERNIZATION OF HRM

Bahria BELKHADEM

Laboratoire de Recherche en Economie et Gestion des Entreprises (LAREGE) Université d'Oran2
Mohamed Ben Ahmed - belkhadem.bahria@univ-oran2.dz

Amel BENCHOUK

Laboratoire de recherche appliquée sur la firme, l'industrie et le territoire (LARAFIT) Université d'Oran2 Mohamed Ben Ahmed - benchouk.amel@univ-oran2.dz

Résumé :

Les nouvelles technologies de l'information et de communication (NTIC) est aussi appelées les technologies de l'information et de la communication, en anglais information and communication technology, ICT) se voit son apparition dans les entreprises à partir de la fin des années soixante, ce qui a bouleversé le mode du management des ressources humaines, notamment les méthodes de recrutement dans la recherche des compétences suite à un long processus de développement et de modernisation. Dans la présente communication, nous allons clarifier l'évolution des NTIC et la définition des concepts NTIC et SIRH, typologie NTIC ainsi que leurs impacts sur le management des ressources humaines et de la fonction RH.

Mots clés: E-GRH, E-recrutement, FRH, Ressource humaine, SIRH Algérie.

Abstract:

The new information and communication technologies (ICT) is also called information and communication technologies (ICT), and its emergence in companies from the end of the years sixty, which upset the mode of the management of the human resources, in particular the methods of recruitment in the search for the competences following a long process of development and modernization. In this paper, we will clarify the evolution of NICTs and the definition of NICT and HRIS concepts, ICT typology and their impact on the management of human resources and the HR function.

Keywords: E-HRM, E-recruitment, HRF, Human resource, HRIS Algeria.

1. Introduction :

Les évolutions technologiques de ces dernières années, telle que l'évolution constante d'Internet, et notamment l'apparition des NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) sur le marché de l'emploi ont eu pour effet de modifier le paysage du recrutement et de répondre aux nouvelles attentes des recruteurs.

Les NTIC ont bouleversé l'activité économique et le fonctionnement des sociétés : business, communication, publicité,...etc., toutes les activités de l'entreprise ont pris le train en marche du Web. La fonction des ressources humaines (RH) n'a pas échappé à cette règle, tels que: recrutement, gestion des carrières, ... ont rapidement investi sites Internet et intranet.

Suivant la progression d'utilisation d'Internet, le e-recrutement devient incontournable pour

les entreprises qui veulent évoluer leurs activités et de profiter pleinement des atouts de cet outil.

2. La définition du concept de gestion des ressources humaines électronique (E- GRH) :

Nous assistons à la numérisation de la gestion des ressources humaines dans les organisations avec le réseau Internet. L'utilité réelle ou perçue des NTIC et leur utilisation par les salariés et les managers ne peuvent être ignorées par les professionnels des Ressources Humaines (RH).

Cela modifie profondément le contexte dans lequel la fonction se déploie. La nécessité d'adapter le développement de celle-ci à la stratégie de l'organisation suscite également un processus d'évolution. Le contenu même de la fonction RH est modifié et l'on voit émerger ce qu'on peut appeler la gestion des ressources humaines électronique ou e-GRH. Le « e » que l'on accole depuis quelques temps déjà à de nombreuses activités de gestion (e-commerce, e-marketing etc.) vient de faire une nouvelle conquête : la gestion des ressources humaines. La gestion des ressources humaines électronique est apparue à la fin des années 90 aux Etats-Unis. Elle désigne tout ce que les nouvelles technologies de l'information et de la communication peuvent apporter à la gestion des ressources humaines (Stephane, juin, 2010) . Elle fait appel à des technologies aussi diverses qu'Internet, Intranet, les bases de données, les systèmes experts et tous les systèmes d'information visant à gérer les ressources humaines dans l'organisation.

La gestion des ressources humaines électronique se décline en sous-domaines tels que le **recrutement en ligne, la formation, la gestion des carrières** et des **compétences** par Internet.

2.1 Le contenu du concept :

L'e-GRH est le recours aux technologies de l'information et de la communication pour optimiser les processus RH sur les étapes qui caractérisent la vie d'un salarié dans l'organisation : recrutement, gestion sociale, paie, gestion des compétences (carrière, formation), départ du salarié, retraite. Cela permet d'automatiser les procédures, d'accélérer les délais et, enfin, de faciliter la diffusion de l'information. Tout cela constitue une amélioration importante des prestations proposées par rapport à la situation antérieure. Les technologies de l'information apparaissent alors comme une source potentielle d'avantage compétitif dans la Fonction Ressources Humaines (FRH) (AiSA).

3. Les aspects de la fonction ressources humaines influencés par les NTIC :

Les technologies de l'information et de la communication modifient le contexte dans lequel évolue la fonction ressources humaines. La nécessité d'adapter le développement de la FRH à la stratégie de l'organisation fait apparaître un besoin d'alignement stratégique qui suscite un processus d'évolution de la gestion des ressources humaines. Le contenu même de la FRH est modifié et l'on voit émerger de nouvelles applications.

- **Les applications administrative et informationnelle des NTIC**

La gestion administrative est la partie de la gestion des ressources humaines qui a considérablement évoluée avec l'introduction des NTIC dans la GRH. Avant l'informatisation, elle occupait plus de la moitié du temps des gestionnaires à cause des tâches répétitives. En outre, les NTIC permettent un meilleur traitement des données RH par une communication en temps réel.

✓ **La gestion administrative par les NTIC** : la gestion administrative des ressources humaines évolue de façon significative par le biais des NTIC notamment de l'informatique de décision et de l'informatique transactionnelle. Elles permettent ainsi de réaliser des tâches en ligne telles que la gestion des congés, les notes de frais et la mise à jour du fichier du personnel.

✓ **La communication au moyen des NTIC** : La communication interne sert à organiser et gérer les flux d'informations qui circulent à l'intérieur de l'organisation. Les TIC permettent une diffusion claire et efficace de l'information. Au niveau de la DRH, les informations concernées sont les documents de référence comme la documentation juridique, les documents de travail

Communs à plusieurs personnes, la gestion des candidatures. Il existe également la gestion des compétences dotée d'un moteur de recherche permettant de retrouver un savoir-faire enfoui dans les fichiers des salariés de l'organisation. Ce sont aussi les tableaux de bord alimentés automatiquement par le système de gestion des RH et publiés dans les parties de l'Intranet réservées au personnel de la DRH.

L'Intranet met tous les acteurs et partenaires de l'entreprise en situation de communiquer.

Ces outils de communication se déclinent en plusieurs types :

➤ D'abord, la communication individuelle dont l'outil est le **courrier électronique (e-mail)** : qui permet à deux individus d'échanger des informations et même des fichiers informatiques de manière quasi privée. A la différence d'Internet, l'intranet assure la confidentialité des messages grâce à l'utilisation d'outils de sécurisation comme le cryptage des données et la diffusion de clé d'identification des correspondants, indispensables aux échanges de messages dans un environnement professionnel ;

➤ Ensuite la communication de groupe se traduit par la mise en place et l'utilisation de **forums électroniques ou conférences virtuelles**. Elle consiste à la mise en place d'un serveur à accès sécurisé qui permettra aux différents collaborateurs d'un même service de disposer d'un espace de dialogue et d'échange de documents réservés à l'activité d'une équipe de collaborateurs travaillant sur un même projet.

➤ Certaines organisations ouvrent leur système de communication à tous les salariés, y compris aux syndicats. La communication par le réseau informatique est un moyen de revendication et de participation des salariés. En effet, elle a deux caractéristiques : une large diffusion des discussions médiatisées par l'outil informatique et un côté facilitateur pour la formation de groupes d'influence. Ainsi, ce mode de communication peut augmenter le pouvoir de négociation collectif des salariés. A l'inverse, il ne crée parfois que l'apparence de la participation et provoque tensions et conflits. Pour certains auteurs (Stephane, juin, 2010, p. 11), les nombreux moyens de communication (journal d'entreprise, forums, etc.) sont utilisés de façon complémentaire. En plus de la communication, il y a la formation et le recrutement qui sont transformés par les nouvelles technologies.

4-Le système d'information des ressources humaines (SIRH)

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 » (FRANK Bournois, 2007).

Il est aussi défini comme : « est une procédure de collecte, stockage, restauration et validation des données sur les ressources humaines, les activités du personnel et les caractéristiques des unités organisationnelles dont une entreprise en a besoin. Il n'a pas d'être complexe, ni même informatisé. Il comprend également les gens, les formes, les politiques et procédures, et les données ». (BOURDEA, 2001) Le SIRH est un système intégré qui regroupe des applications

et des bases de données informatiques dédiées à la gestion des ressources humaines de l'entreprise, pour le stockage, le traitement, la distribution des informations au regard des ressources humaines de l'organisation, et cela dans l'objectif d'être compétitif, de centraliser les données et la conduite des changements.

4-1 Les enjeux du SIRH

Mettre en œuvre un SIRH est un choix stratégique, la décision de développer le SIRH de l'entreprise se justifie par rapport à un contexte de changement et à des circonstances par les parties prenantes, notamment les concepteurs et les usagers finaux, on peut regrouper les enjeux du SIRH en trois (03) axes principaux comme suit : (QUELENNEC, 2007).

✓ **Prendre en compte les contraintes internes et externes** : les contraintes légales ou réglementaires, peuvent influencer sur les entreprises pour mettre en place un SIRH ou l'actualisation du système existant pour répondre aux nouveaux défis. Dans un contexte de mondialisation, l'entreprise à multiple entités doit uniformiser ses pratiques RH et avoir un SIRH global performant.

✓ **Identifier les enjeux manifestent**: Jean- Marie PERETTI distingue quatre différentes motivations et problématiques face à la décision de mise en place d'un SIRH, elles sont présentées comme suit:

✓ **Optimisation des processus RH** ; les professionnels RH doivent adapter leurs pratique aux nouvelles règles de concurrence modifiée par les NTIC et l'internet, dont l'objectif étant de gérer les savoirs, faciliter la diffusion des connaissances et l'attraction des compétences, qui est devenue la clé de voute de la compétitivité d'une entreprise.

✓ **Mondialisation et centralisation des données** ; dans la nécessité de mettre en place des procédures d'harmonisation des outils en interne, les pratique RH doivent répondre au logique mondiale et locale. Et aussi, doit disposer d'une vision globale pour accompagner la stratégie de l'entreprise et choisir un SIRH capable de centraliser les données, dans le but de coordonner les activités du groupe. -Responsabilisation des acteurs avec une politique de transparence : le SIRH doit décentraliser vers les sous directions opérationnelles et d'avoir une ouverture à l'extérieur. Ainsi les salariés accèdent eux même à leurs fichier et de fournir des services sous forme de rapport d'information aux clients interne et externe.

✓ **La performance et le recentrage de la fonction RH** : la maitrise des flux d'informations apportent un gain de productivité et de réduction des délais grâce au choix d'un outil informatique performant de pilotage RH qui permettra de se libérer de taches fastidieuses, répétitives et montrer une réelle transparence à tous les acteurs, d'accroître la production administrative du service RH et d'offrir la possibilité de passer plus de temps sur des tache à une valeur ajoutée.

➤ **Repérer les enjeux cache** : mettre en place un SIRH entraine un recentrage sur les compétences et une modification du pouvoir, participent donc à l'évolution de la fonction RH et renouvellement des rôles et des missions des managers dans l'entreprise. Qui subsiste, dans la décision de mise en place d'un SIRH, Des enjeux cachés se présentent comme suit:

✓ **Un enjeu de pouvoir** : un SIRH doit permettre d'accroître la productivité et d'améliorer l'efficacité en aidant le gestionnaire de prendre des décisions RH éclairées en ligne avec la stratégie de l'entreprise, en instaurant un mécanisme de contrôle, d'évaluation de l'évolution du personnel et d'intégrer la planification RH à celle de l'entreprise. Par le SIRH, la fonction RH devient incontournable dans les processus de management et accroît son pouvoir. La direction va donc pouvoir compter sur un « Business Partner » essentiel. (FRANK Bournois, 2007, p. 333)

Un enjeu de crédibilité : le SIRH doit démonter le rôle méconnu de fonction RH qui se trouve au cœur des impacts générés par intranet, dans l'amélioration de la qualité des

informations RH ; d'une plus grande implication du personnel dans la gestion de l'information liée au processus de GRH, avec notamment le développement du self-service. (FRANK Bournois, 2007)

4.2 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. (FRANK Bournois, 2007) ces impacts sont présentés comme suit :

❖ **La gestion de la paie** et l'administration du personnel Les entreprises possèdent un module SIRH administration du personnel-paie. Par l'automatisation de la paie, la mise à jour des mouvements et affectation, qui permet de libérer le personnel RH des aspects administratifs et d'augmenter la productivité en recentrant l'effectif sur les tâches à valeur ajoutées.

❖ **Le recrutement** La guerre des talents nécessite une gestion de liaison étroite avec les bourses de l'emploi sur l'internet, les modules mobilité et gestion de carrière (pouvoir interne des poste). Un module du recrutement est constitué d'une banque de candidature (CV-thèque) via intranet ou un site internet et de nombreuses fonctionnalités permettant un gain en temps, réduction des couts, réactivité et attractivité sur un marché de travail numérisé et caractérisé par la concurrence pour l'acquisition des compétences et des talents.

❖ **La formation** Les entreprises développent des applications de gestions de la formation par l'implantation du module SIRH formation pour la gestion des demandes de formation et l'élaboration du plan de formation, qui permet au responsable de prendre connaissance rapidement et oriente ainsi les collaborateurs vers les programmes sur le e-learning dédié à la formation.

❖ **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :** Les entreprises ne se contentent plus de mesurer les compétences de ses salariés et leur satisfaction. La fonction RH peut se connecter sur la valorisation du capital humain. L'organisation ne se contente plus de mesurer les compétences de ses salariés, elle veut aussi mesurer leur satisfaction. L'enjeu pour les DRH est d'attirer, de développer et de fidéliser ces compétences. Le développement des NTIC a un fort impact sur la fonction RH, par l'informatisation et la numérisation de ses fonctionnalités, en les regroupant sous forme d'un SIRH partagé par l'ensemble de ses collaborateurs. Ce qui va permettre à cette fonction de passer d'une logique de gestion à une logique de création de valeurs et le développement des compétences. (BARKAT abdelhamid, 2017/2018)

5- Définition du E-recrutement

Le « e » s'agit d'une demi-traduction du terme anglais e-recrutement car le « e » correspond est l'abréviation d'électronique, en anglais du fait de sa position avant le nom qu'il qualifie. Donc « e-recrutement » donnerait « electronic-recrutement ».

Le recrutement se définit comme la « meilleure adéquation possible » entre un poste et une personne. Recruter permet de positionner « la bonne personne à la bonne place au bon moment ».

L'acte de recruter consiste donc à chercher et à trouver le candidat qui s'approche au plus près du profil recherché et donc du poste à pourvoir. Un recrutement est jugé réussi après une certaine période d'activité sur le poste (Archambault marie, hors série n°7,sep 2005) .

Ainsi, le e-recrutement désignera le recrutement qui utilise d'une manière ou d'une autre les moyens suivants : Internet, Intranet ou Extranet.

- Le e-recrutement, est un recrutement traditionnel enrichi de nouveaux outils technologiques,

de nouvelles méthodes, de nouveaux professionnels des ressources humaines (RH). Plus performant, plus efficace et plus économique, il s'efforce d'offrir une meilleure visibilité aux employeurs comme aux candidats.

Le principal vecteur du changement, du recrutement traditionnel au recrutement en ligne, réside dans l'émergence des réseaux sociaux professionnels et des sites de recrutement en ligne qui ont bouleversé l'univers de l'emploi.

Le e-recrutement Cibles Les générations Y et Z aussi appelées les digital Natives ils sont de plus en plus sur le marché du travail donc les DRH doivent trouver les moyens pour les attirés Les utilisateurs de Web le web représente une réelle opportunité (Zoglam jihadi, 2017/2018)

6. Le processus de recrutement

Le processus du recrutement est présenté par les étapes suivantes : (Marque lisette, 2008)

- **Etape analyse:**

Cette étape est caractérisée par:

- **La définition et planification des besoins**
- L'analyse de la demande et diagnostic d'opportunités avec les opérationnels ;
- L'entretiens avec les opérationnels pour définir avec précision le poste à pourvoir (qualification et compétences requises, personnalité, environnement du poste, expérience,...etc.) ;
- La rédaction d'une annonce.

- **Etape tri:**

Dans cette étape on identifie les canaux de recherche et de diffusion de l'annonce, puis on choisi le mode de recrutement interne ou externe et à la fin on collecte les CV suivi d'une opération de tri.

- **Etape sélection :**

Dans cette étape on rencontre les candidats sélectionnés avec des entretiens individuels ou collectifs et de tests (Tests psychologiques et de personnalité, tests graphologie, ...etc. Ensuite, un conseil est donné sur le choix du candidat à retenir.

- **Etape embauche :**

Dans cette étape, il y a l'établissement du contrat et le PV d'installation.

- **Etape intégration et suivi :**

Cette étape contient la mise en place des procédures facilitant l'accueil et le suivi de l'intégration du candidat recruté.

7. Du recrutement à l'e-recrutement :

L'internet est le mode de diffusion de l'information le plus rapide qui permet aux entreprises d'élargir leur bassin de prospection, mettre en place des outils, choisir des prestataires dans le WEB et de connaître la réglementation concernant le e-recrutement.

L'e-Recrutement a pris le dessus sur les supports traditionnels, on peut maintenant parler d'une vraie révolution. Avec le WEB 2.0 c'est le processus de recrutement profondément transformé. (IFRI Soraya, 2014)La digitalisation des outils de recherche, des compétences ont complètement bouleversés le processus de recrutement du WEB 1.0 et le WEB 2.0,

*** Le recrutement à l'ère du WEB 2.0 :** L'année 1999 marquée par la montée en puissance des job-boards ,permettant une première révolution pour les recruteurs, l'apparition des NTIC ont profondément bousculé les entreprise en les forçant à utiliser de nouveaux procédés et modifier leurs façons de travailler, vu l'importance présentée par l'environnement de deux

point de vue à savoir :

-Du côté du candidat le niveau des informations mises à leur disposition est colossal lui permettant de se préparer efficacement.

-Du côté recruteur le recours systématique poussé à des SIRH avec l'intégration des réseaux sociaux généralistes (Facebook, Google ...), professionnel (Linkedin, viado...) et l'apparition des sites institutionnalisant la cooptation ou encore l'exploitation des serious games. Permettant aux recruteurs de développer l'interactivité et la pro-activité, attirer les candidats et dialoguer avec eux.

Le WEB 2.0 amplifie l'impact sociétal du recrutement avec sa rapidité, sa massification et la perception de la marque employeur, l'ensemble des étapes du processus du recrutement bénéficient de l'apport du WEB 2.0. (Peretti, 2015)

-Les apports du Web 2.0 au processus de recrutement

* **La stratégie de recrutement** : le WEB 2.0 est un outil de choix pour développer l'attractivité de l'entreprise à travers la veille sur son e-réputation auprès des cibles de recrutement et son image d'employeur de référence via la communication sur les réseaux sociaux tel que serious games.

***La préparation du recrutement** : les réseaux sociaux numériques d'entreprise contribuent à l'amélioration de l'analyse et la définition d'un profil de poste bien précis, c'est un outil collaboratif permettant à plusieurs acteurs d'intervenir dans la phase stratégique du recrutement.

***Le sourcing ou la recherche de 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 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. Elle permet de réduire les coûts, les délais de recrutement, d'accroître le vivier de candidature et de trouver les noms de candidats susceptibles d'être intéressés. Le WEB 2.0 favorise la cooptation. L'évolution du sourcing via les réseaux sociaux, engendre quatre grands enjeux : (Bessone Laurant, 2019)

- **Technique** : les réseaux sociaux posent des contraintes informatiques à celles des bases de données.
- **Social virtuel** : chaque employeurs dispose d'une base de contact et doit se familiariser avec une animation virtuelle de son réseau. En effet, l'utilisation des réseaux sociaux ont un grand risque d'ignorer le WEB 2.0 et sa potentialité, lors des diffusions de masse.
- **Social physique** : nécessite de relayer l'animation virtuelle avec une animation physique des contacts sur le réseau social d'entreprise, pour permettre de nouer une relation de proximité entre recruteurs-candidats.
- **Ethique** : le recruteur doit savoir faire et respecter certain critères, sans leurrer. La relation entre recruteurs-candidats est souvent conceptuelle sur internet. Soit par choix des candidats, soit par ignorance technique et soit du fait de la nature des outils (blog....).

***La sélection des candidatures** : Le processus de sélection bénéficie des outils du Web 2.0, en adaptant des moteurs d'analyse au recrutement et l'automatisation du tri et la présélection des CV. Devenir virtuel avec le développement des entretiens et les tests en ligne. L'outil Web 2.0 et les méthodes classiques sont en complémentarité fréquente.

* **L'accueil et l'intégration** : L'encadrement des nouveaux recrutés pour les intégrés et les préparer en amont à la découverte de l'environnement interne et externe de l'entreprise, l'éthique, son métier, ses missions, ses collaborateurs, la culture. via les RSNE, l'ERP, l'intranet et les serious games contribuent à la réduction des coûts et la courbe d'apprentissage

8. Les avantages et les inconvénients du E-recrutement

Parmi les avantages du e-recrutement il y'a :

- Le E-recrutement permet de collecter de nombreuses candidatures (CV) et ainsi de créer de CV thème candidats.
- La diffusion rapide des offres accessibles en permanence (jour/nuit).
- La réduction des coûts : la diffusion d'annonces sur un site corporate ou sur un site dédié à l'emploi revient 3 à 4 fois moins cher qu'une annonce presse (GRH, 2019).
- L'accélération du processus de recrutement : le Net permet de diminuer les délais de recrutement, avec une réactivité quasi en flux tendu (GRH, 2019).
- Une communication plus détaillée et internationale : on peut exposer sur le site à l'intérieur de l'entreprise, ses spécificités, ce qui est impossible dans une présentation presse classique... L'autre avantage de l'outil vient du fait que cette communication n'a pas de front ; les entreprises peuvent donc envisager l'internationalisation de leur recrutement (GRH, 2019).
- Le e-recrutement permet de relier à l'offre les informations pertinentes concernant l'entreprise (histoire, objectifs,...).
- Le E-recrutement permet de trouver le candidat idéal correspondant au profil recherché pour l'entreprise.
- Elargir sa recherche, détecter des talents Les réseaux sociaux au service du recrutement sont très utiles pour dénicher la perle rare.
- faire passer des messages à des personnes déjà en poste ou encore fidéliser une communauté qui pourra partager ou liker des offres d'emploi, démultipliant ainsi les efforts de recrutement.
- Valorisation de l'image de l'entreprise De valoriser l'image institutionnelle de l'entreprise et sa politique RH à condition de mettre à jour vos annonces et de répondre aux candidats.
- Amélioration de la qualité de suivi des recrutements Grâce aux outils qui permettent des sélections multicritères. (Zoglam jihadi, 2017/2018)

En ce qui concerne les **inconvénients**, nous citons :

- Le E-recrutement ne concerne pas l'ensemble de la population, nombreux n'utilisent pas Internet ou n'ont pas accès au haut débit. Parfois même, vous risquez de recevoir des candidatures en double exemplaire (Fadila, 2019).
- Respecter des formats (taille de fichier formats de fichiers...) dans l'envoi de candidatures, ce qui oblige à posséder un minimum de compétence avec l'outil informatique ce qui n'est pas accessible encore à tous.
- Les Virus et Spam ont forcé les compagnies et personnes individuelles de mettre en place des filtres e-mail de plus en plus raffinés . (Florcher, 2018)
- La disparition de la lettre manuscrite : cette approche empêche l'usage de la graphologie, mais rien n'empêche d'envisager d'autres modes de sélection lors des entretiens (GRH, 2019).
- Des emplois nécessitent encore un entretien en face-à-face Certains postes ou missions ne peuvent se limiter à des entretiens à distance; il faut observer le candidats face à face et lui faire passer des tests très précis.
-

8.1. les frein du E-recrutement (Zoglam jihadi, 2017/2018)

- Démotivation de certains candidats Mettre en ligne un CV
- La non lisibilité de certains CV Les formats de CV envoyés en fichiers joints par les candidats ne sont pas forcément lisibles par l'entreprise.
- Amélioration de la qualité de suivi des recrutements Grâce aux outils qui permettent des sélections multicritères.
- Gestion de la marque employeur La transparence d'information L'exigence des candidats La question éthique

8.2. Les enjeux du e-recrutement (Okba, 2009/2010)

- Une des principales problématiques liées au recrutement sur le web Gestion de la marque employeur Il est primordiale pour le département RH de rendre la marque employeur Séduisante Attrayante.

- Il suffit d'un seul faux pas pour que la réputation de l'entreprise soit endommagée.

Aujourd'hui les informations partagées sur les réseaux sociaux sont partagées sans contrôle et sont reliées très rapidement.

- La transparence de l'information sur les réseaux sociaux professionnels engendrent un changement de comportement significatif chez le candidat aujourd'hui le candidat peut se renseigner sur l'entreprise qui lui intéresse et obtenir toutes les informations qu'il souhaite. La transparence d'information Des candidats se renseignent sur l'entreprise concernée Des candidats ont abandonné l'idée de postuler après avoir consulté ces informations.

- Les candidatures rendent les chercheurs d'emplois de plus en plus exigeants en ligne La motivation d'un candidat décroît au fil du temps passé à s'informer sur une offre en ligne Une absence de réponse peut altérer l'image de l'entreprise du point de vue du candidat L'exigence des candidats

-La question de l'éthique se pose de plus en plus en vue de la tournure de succès rencontrés par les médias et les réseaux sociaux comme un outil de recrutement

Plusieurs candidats jugent la protection des données individuelles sur internet insuffisante 67% Des jeunes candidats interrogés considèrent que l'employeur n'a pas le droit d'utiliser des informations publiées sur Facebook.

8.3 Les outils du E-recrutement

Les recruteurs cherchent des outils pertinent et efficaces dans la mise en relation entre recruteurs et candidats tels que les sites emplois (jobboards), les cabinets de recrutement, la rubrique recrutement des sites d'entreprises et les sites et moteurs de recherche de petites annonces,.....

8-3.1. Les sites emplois (Job Boards)

Ils sont le point d'entrée des candidats sur Internet, dans le cadre de leur recherche d'emploi (FABRE Martine, 2003).

sur Internet des listes d'offres d'emploi, généralistes ou spécialisées, dans le but de rapprocher candidats et employeurs (Claudio Dondi, 2017)

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) limité(e) dans des domaines d'activités spécifiques ou des profils particuliers.

• Caractéristiques et fonctionnalités des sites emplois

Les caractéristiques et les fonctionnalités des sites emplois sont :

-La publication des offres d'emploi qui peuvent être déposées en format libre [1].

-La présence d'un moteur de recherche opérant sur la banque des offres d'emploi propre au

site.

-L'accès à la CV thèque qui contient les CV proposés sur le site emploi.

En complément de recherche active, la mise à disposition d'agents intelligents, « job search agents », que les candidats peuvent programmer afin d'effectuer des recherches à leur place et dont le résultat leur sera envoyé via email (Claudio Dondi, 2017).

-La présence des sections dédiées au conseil, à la formation et à l'assistance en ligne pour améliorer le processus de recherche d'emploi, mieux rédiger, le CV et la lettre de motivation, et la préparation à l'entretien, ... (Claudio Dondi, 2017).

8.3.2 Les cabinets du recrutement

Ces sont des sites emplois simples, offrant une gamme de services pour les candidats aussi bien que pour les employeurs (Claudio Dondi, 2017).

***Objectifs et description du service**

Les sites d'emploi des cabinets de recrutement s'occupent à la fois de tous les problèmes informatiques, de la diffusion des offres d'emploi et de l'identification des candidats. La moitié des sites des cabinets de recrutements dispose d'un simple site de présentation avec une adresse pour y laisser son CV. L'autre moitié utilise des fonctions informatiques très sophistiquées pour trouver les bons profils.

***Caractéristiques et fonctionnalités des cabinets de recrutement**

Les caractéristiques et fonctionnalités sont sensiblement les mêmes que dans les Job Boards, c'est-à-dire, la possibilité de (re)création du CV, la recherche dans la banque d'offres d'emplois, l'accès aux services d'information, de formation et de conseil.

Parmi les principales caractéristiques, nous citons :

-La possibilité de créer ou recréer du CV.

-Ils permettent d'accéder à la banque d'offre d'emploi.

-Possibilité d'accéder aux services d'information, de formation et de conseil.

-L'inscription des candidats est une condition obligatoire pour accéder aux offres d'emploi (Claudio Dondi, 2017).

Cet outil est destiné en général aux candidats qui cherchent des postes à courte durée et il s'agit d'un service gratuit pour les candidats.

Une fois inscrit dans la CVthèque, l'accès aux offres vérifiées correspondant à des besoins réels et immédiats.

La rubrique recrutement des sites d'entreprises

Elle présente de la simple rubrique d'offre d'emplois dans les sites Internet des entreprises, pour la gestion de candidatures et de pouvoir faire découvrir l'entreprise aux candidats (activités, produits, clients, résultats économiques...).

***Objectif et description du service**

La diffusion d'une offre d'emploi dans les entreprises se fait à travers la rubrique emploi, il faut mettre à jour tous les offres, bien détailler les postes et simplifier la prise de contact et l'envoi de CV. Le candidat peut consulter les offres, créer son CV et l'envoyer en ligne.

***Caractéristiques et fonctionnalités de la rubrique recrutement des sites d'entreprises**

Parmi les caractéristiques et les fonctionnalités, nous citons : (Okba, 2009/2010) :

-La présence d'une page pour le recrutement au sein de l'entreprise contenant des informations sur la société, le processus d'embauche, la possibilité de carrières internationales, la liste des postes ouvertes avec leur description, ...).

-La présence d'un moteur de recherche surtout pour les grandes entreprises pour les postes ouverts, notamment chez les grandes entreprises.

- La possibilité de créer son CV en ligne aussi bien pour postuler à des positions ouvertes que pour constituer la banque des CV en vue des futurs postes.
- La présence des applications pour tester l'aptitude du candidat (des questionnaires et plus novateurs des jeux et des simulations en ligne).
Cet outil est destiné en général aux candidats intéressés par un poste de travail au sein d'une entreprise spécifique et il s'agit d'un service gratuit pour les candidats.
- Les offres d'emploi publiées correspondent en principe à des postes vacants et à des besoins immédiats.
- La possibilité de déposer son CV en prévision des futures postes.
- La possibilité de suivre la vie de la candidature en ligne.
- Parfois certaines offres ne correspondent pas à des besoins immédiats mais sont rédigées en vue de constituer une liste des personnes aptes pour un ou plusieurs postes.

8.3.3 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 (Claudio Dondi, 2017).

*** Caractéristiques et fonctionnalités des sites et moteurs de recherche de petites annonces**

Les entreprises recruteurs publiant directement leurs offres, les candidats peuvent consulter les offres grâce à des moteurs de recherches.

Les sites de petites annonces peuvent fonctionner à l'instar des moteurs de recherches concentrant sur un secteur professionnel ou une location géographique dont les annonces répondent à un besoin immédiat.

Cet outil est destiné en général à tous les candidats, dans le cas des sites d'annonces d'emploi spécialisées, les candidats cibles du secteur ou ceux cherchant une position dans la zone géographique de référence et il s'agit d'un service gratuit pour les candidats:

- 1- Le contact est direct avec les annonceurs ;
- 2- Possibilité d'effectuer des recherches sur un secteur professionnel ou une location géographique ;
- 3- Il apparaît que la plupart des offres concernent des besoins de main d'œuvre, de personnel avec des basses qualifications, de personnel sans expérience.

Les serious games :

De plus en plus de recruteurs s'interrogent sur l'utilisation de serious game dans leur processus de recrutement. Selon l'OQLF (Office Québécois de la Langue Française), « un serious game est une œuvre audiovisuelle interactive et ludique dont le contenu est programmé et diffusé sur un support de stockage qui en permet l'affichage sur un écran, où le joueur contrôle l'action qui s'y déroule, à l'aide d'un périphérique de jeu, dans un but de divertissement ou de compétition. ».

Le serious game est un environnement d'apprentissage dans lequel de plus en plus d'entreprises investissent pour former leur personnel car celui-ci permet la mise en situation de scénario complexe et permet d'effectuer de véritables simulations. Pour le recruteur, il s'agit là d'un très bon outil de validation des acquis et des compétences des candidats. Ces jeux ont la particularité de mettre en situation les candidats et d'évaluer leur potentiel. Les serious game vont surement devenir l'outil indispensable du recruteur de demain. On peut supposer que dans une dizaine d'année, pour postuler à EDF, Au lieu de poser notre CV sur le site officiel de recrutement, on soit amené à créer un Personnage virtuel et à valider nos compétences à travers un jeu.⁵³

8.3.4 Les plates-formes de l'E-recrutement

Avec l'évolution d'Internet et l'apparition des outils de e-recrutement, la préoccupation des

entreprises se trouve vers une solution d'automatisation du processus de recrutement afin de libérer le recruteur du temps consacré à la partie administrative pour se concentrer sur le cœur du métier du recrutement.

***Les sites d'emplois en Algérie**

- **Emploitic.com** : Est un portail internet professionnel dédié à l'emploi et au recrutement en Algérie, lancé en 2006, agréé par l'état, conçu pour faciliter la recherche d'emploi aux candidats, connecter des talents et permettre aux recruteurs de trouver les profils recherchés dans les plus brefs délais. Sa mission principale « inspire success » est de participer au développement des entreprises et des individus en permettant aux uns de trouver les talents nécessaires à leur croissance, et aux autres de construire leur avenir professionnel. Sa vision est dans l'aspiration de jouer un rôle majeur sur le marché de l'emploi Algérien et d'être une entreprise reconnue, qui travaille pour donner un sens à ses actions et la contribution à travers différents projet de réflexion au développement de l'emploi. Ainsi que, l'innovation est au cœur de son modèle développement durable et permet d'offrir les meilleures technologies et prestation à ses utilisateurs. (www.emploitic.com, 01/02/2019)

L'emploitic offre les meilleures opportunités du marché à tout niveau de carrière (débutant, expérimenté et cadre dirigeant), Garantir la confidentialité totale des données, télécharger les CV en ligne, postuler en un clic et alerte job permet de recevoir les dernières offres d'emploi directement sur la boîte e-mail du candidat.

-**EmploiPartner.com** : C'est une entreprise de recrutement généraliste agréée par l'état et partenaire de 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. (www.emploiPartner.com, 01/02/109)

-**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 toute 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, 01/02/2019)

9. Conclusion

L'arrivées des NTIC dans le domaine du recrutement a permis de faire clore les concepts du e-Recrutement. Son influence dans le recrutement dans les temps moderne car le e-recrutement est devenue un outil de FRH, et vu son internationalisation par le biais de internet cela permet d'avoir plus de choix que ce soit pour les demandeurs d'emploi ou les entreprises, la gestion du e-recrutement est une partie intégrante de la e-GRH, et de la GRH moderne.

Bibliographie :

1. AÏSA. (s.d.). L'impacte des NTIC sur la GRH. *AISA 2010/2011* . Archambault marie, P. V. (hors série n°7,sep 2005). Le recrutement mode d'emploi. *Les diagnostics de l'emploi territorial* .
2. BARKAT abdelhamid, O. K. (2017/2018). *Le rôle du e-Recrutement dans la recherche des compétences : cas. mémoire de master université Bejaia.*
- Bessone Laurant, D. J. (2019). e recrutement lire et agir. *www.vuibert.fr* .
3. BOURDEA, W. e. (2001). *technologie de l'information et compétitive*. paris: Dunod.
- Claudio Dondi. (2017). la recherche d'emploi sur internet.
4. FABRE Martine, B. M. (2003). *Equipe RH acteur de la stratégie e-RH mode ou révolution?* Edition d'organisation.
5. FADILA, B. (2019). Le E recrutement ,un procédé incontournable au service de votre image de marque. *DG du cabinet FB-Associés spécialisé dans le coaching d'entreprises, certifié e l'ICF (International coach federation)* .

6. FLORCHINGER, I. (2018). Recrutement par internet comme mode d'ambauche. *HEC,haute etude commerciales,Université de Genève* .
7. BOURNOIS Frank, S. P.-L. (2007). *Les meilleur pratique RH*. paris: édition d'organisation groupe Eyrolles.
8. GRH, L. n. (2019). www.indicerh.net .
9. IFRI Soraya, S. K. (2014). IFRI Soraya, Sellami Khaled, & Kassa RabahTIC et technologie émergente qu'elle impacte en insertion professionnelle des jeunes. *Séminair national insersion professionnelleet employabilité des jeunes diplômé université Bejaia* .
11. MARQUE lisette, M. f. (2008). Etude de plate-forme logicielles dédiées a la gestion du process de recrutement. *Etude réaliser pour RH info* .
12. OKBA, H. (2009/2010). *Une approche basé agent pour le e-recrutement*. Biskra: Université de Biskra.
13. PERETTI, J. M. (2015). *Gestion des ressources humaines*. vuibert, 20 éme edition.
14. QUELENNEC, C. (2007). *ERP, levier de transformation de l' entreprise*. Paris .
- LA VOIAER, Stephane, B. (juin,2010). L'impact des technologies du Web sur la gestion des
15. ZOGLAM Jihadi, M. S. (2017/2018). management et TIC en tuniie. *Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique*.
16. Ressources humaines:Emergence de l'e-RH. *Les notes du LIRHE, N°343* , p.2.

Siteweb

- www.emploiPartner.com. (01/02/109).
- www.emploitic.com. (01/02/2019).
- www.optioncarriere.com. (01/02/2019).