

Introduction

Générale

Introduction Générale

La gestion des ressources humaines en abrégé « G.R.H » constitue l'un des enjeux majeur de toute organisation privée comme publique, en effet ces dernières années, la gestion des ressources humaines a pris une place de plus en plus importante dans le fonctionnement d'une organisation vu l'impact et l'importance du facteur humain sur le développement et la performance de l'entreprise. Dans ce sens, le facteur humain n'est plus considéré comme une charge, perception par le passé, mais beaucoup plus comme un élément créateur de valeur ajoutée. Parmi les activités de la Gestion des ressources humaines, le recrutement paraît comme l'une des plus importantes, étant donné qu'il est le premier acte de GRH à permettre l'acquisition des ressources humaines.

Actuellement, le marché de l'emploi a changé et en conséquence, la conception du recrutement a évolué elle aussi. Cette conception consiste à embaucher la bonne personne au bon poste dans le bon contexte, tout recrutement présente un risque, l'enjeu n'est pas de supprimer ce risque mais de le minimiser par l'acquisition d'une main d'œuvre compétente et motivée participe au succès social et économique de l'entreprise.

La performance et la survie de l'entreprise dépend de la façon dont l'entreprise recrute, en effet le recrutement est une activité fondamentale mais aussi une étape essentielle dans la vie de l'entreprise, comme elle peut influencer dans des directions totalement contraire à l'image de l'entreprise sur le marché de l'emploi.

De ce fait, L'entreprise moderne est dans l'obligation de s'intéresser à sa politique de recrutement afin d'améliorer sa performance globale.

L'objectif de notre travail est de démontrer l'importance et l'impact de la politique de recrutement de cette entreprise, ainsi que sa contribution au développement de la performance de la fonction ressource humaine.

Dans ce cadre, le thème choisi pour notre travail de recherche s'intitule :
« L'impact de la politique de recrutement impact sur la performance de la fonction ressource humaine, cas KNAUF Plâtres ».

Notre travail de recherche sur le terrain concerne particulièrement l'entreprise d'industrie des matériaux de construction « **KNAUF Plâtres Fleurus** ». Nous avons choisi cette entreprise comme cadre de stage sur le fait que c'est l'une des multinationales ayant

Introduction Générale

essayé d'assurer sa croissance et de maintenir ses employés dans les circonstances où le marché de l'emploi est très attractif, et par rapport à sa position sur le marché local qui nécessite des recrues qualifiés d'autre part.

Pour bien mener notre étude, nous avons jugé utile de poser cette problématique :

« Une politique de recrutement influence-t-elle l'amélioration de la performance de la fonction ressources humaines ? ».

De cette problématique principale, découle les questions secondaires suivantes :

- Quelle est la place du recrutement dans la fonction ressources humaines au sein de KNAUF Plâtres Algérie ?
- Dans quelle mesure la performance de la fonction ressources humaines est influencée par la performance ?

Afin de mieux cerner notre sujet, nous avons émis les hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 : Le recrutement occupe une place primordiale dans la gestion de l'entreprise KNAUF Plâtres Algérie.

Hypothèse 2 : Le recrutement est un facteur qui permet l'amélioration de la performance de la fonction ressources humaines.

Parmi les raisons qui ont motivé notre choix pour l'élaboration de ce thème de recherche :

- Nos principales préoccupations sur l'étude de cette problématique se justifient davantage par l'importance du recrutement dans une multinationale dont le personnel est majoritairement algérien.
- L'actualité et l'importance de ce thème sur les différents plans.
- Le recrutement est un outil clé de la performance globale de l'entreprise.
- Notre intérêt à l'exploration et à la recherche dans ce domaine.

Pour pouvoir répondre à notre problématique, confirmer ou infirmer ces hypothèses, nous avons utilisé, en premier lieu, une recherche documentaire. Elle s'est basée sur l'exploitation de divers ouvrages, rapports, revues spécialisées, consultation des sites Internet.... , puis en second lieu, nous avons effectué une enquête sur le terrain qui consiste à analyser la politique de recrutement à l'aide d'un questionnaire, afin de mesurer son efficacité

Introduction Générale

et analyse documentaire à partir des rapports et bilans de la fonction ressources humaines et de l'activité de l'entreprise.

Dans le but de répondre à notre problématique autour du recrutement au niveau l'entreprise, nous avons jugé utile de partager notre travail en trois chapitres structurés comme suit :

- Le premier chapitre évoque les concepts qui nous semblent important concernant le management des ressources humaines et notamment ses différentes activités, ainsi la GRH dans le contexte international.

- Le deuxième chapitre est consacré à la fonction recrutement, nous allons débiter par des concepts généraux sur le recrutement, en suite nous avons repris les modes et le processus de recrutement, enfin nous avons touché l'impact du recrutement sur la performance de la fonction ressources humaines.

- Le troisième chapitre nous avons présenté l'organisme d'accueil « KNAUF Plâtre » et ses pratiques du recrutement et une étude analytique du processus de recrutement à l'aide d'un questionnaire et également la présentation de l'analyse et l'interprétation des résultats et une analyse documentaire à partir des rapports et bilans de la fonction ressources humaines et de l'activité de l'entreprise par une méthode descriptive analytique d'ordre quantitatif (coefficient de corrélation) et enfin, une synthèse générale sur notre étude de KNAUF Plâtres.

Introduction Générale
