

**Conclusion
Générale**

Conclusion Générale

Aucune entreprise n'est à l'abri des surprises stratégiques provoquées par l'évolution des sociétés, la libéralisation des échanges et le renouvellement des technologies. Ainsi, pour rester compétitive, l'entreprise doit suivre en permanence l'évolution de ses forces et faiblesses en comparaison de celles de ses concurrents.

Comme nous l'avons vu au cours de notre analyse, la fonction des Ressources Humaines n'a cessé d'évoluer en vertu de la nouvelle tendance du marché de l'emploi.

La ressource humaine est la richesse et le capital le plus précieux et le plus important des entreprises. Le recrutement étant l'un des moyens de son acquisition et de fidélisation pour prendre en charge l'ensemble des défis qui permettront aux entreprises de se placer au niveau requis par le contexte d'internationalisation des marchés et de compétitivité à tous les niveaux. Le recrutement est de surcroît un procédé fastidieux et complexe dont l'importance n'est pas à occulter. La méthode de l'entretien demeure plus que jamais une phase au cours de laquelle les recruteurs sont davantage concentrés sur le repérage des critères qui feront la différence. L'effervescence de nouvelles techniques de recrutement permet aux entreprises de sélectionner des solutions idoines en réponse à leurs besoins grandissants de profils qualifiés et compétents. Faisant appel à de nouvelles technologies, elles ont décidé de faire face aux fluctuations de leur environnement en anticipant certains changements par le biais de mise en place de stratégies offensives.

Tout au long de la préparation de notre travail de recherche au niveau de KNAUF Plâtres, dont l'objectif initial été de déterminer l'importance accordé à la politique de recrutement et de savoir son impact sur les indicateurs de performance de la fonction ressource humaine.

Notre recherche, ainsi que l'analyse de la procédure de recrutement et des documents donnés par le responsable des ressources humaines de l'entreprise, nous ont permis de voir concrètement les pratiques en terme de recrutement et de connaître les attitudes suivies par l'entreprise pour l'acquisition de nouvelles compétences, ainsi de voir l'impact de cette politique de recrutement sur la performance de la fonction ressource humaine.

L'analyse de processus de recrutement à l'aide qu'un questionnaire nous a permis de voir l'importance de la politique de recrutement dans la politique générale de l'entreprise ;aussi nous a permis de percevoir que cette politique souffrait d'un déficit en matière de planification des effectifs, d'analyse des postes ainsi que le recrutement interne.

Conclusion Générale

De ces résultats, on peut confirmer notre première hypothèse qui stipule que le recrutement a une place importante la gestion de l'entreprise KNAUF Plâtres Algérie, car elle met à la disposition des recruteurs tout les moyens dont ils ont besoin pour sélectionner les meilleurs compétences ; aussi, elle adopte toute une politique d'accueil et d'intégration afin de faciliter leurs adaptation au travail.

Pour affirmer ou confirmer la deuxième hypothèse qui dicte que le recrutement est un facteur qui permet l'amélioration des performances de la fonction ressources humaines ; on a fait appel à la méthode statistique qui se base sur l'analyse de coefficient de corrélation entre le nombre des recrutés et les indicateurs de la performance RH.

De cette méthode, on a constaté que les corrélations entre l'effectif global recruté et les indicateurs de la performance RH : absentéisme et conflits sont négative, cela signifie que plus l'effectif globale recruté augmente, plus ces deux indicateurs diminuent ce qui contribuent à l'amélioration de la performance de la fonction ressources humaines.

L'indicateur entre effectifs recruté et le cout de formation et effectifs recrutés est positif positifs, la formation contribue à l'amélioration de la performance ressources humaines.

C'est grâce à ces analyses effectuées que nous pouvons donc, affirmer notre deuxième hypothèse qui stipule que la recrutement contribue à l'amélioration de la performance ressource humaine.

Les corrélations entre le nombre des recrutées et la création de la valeur en terme de chiffre d'affaire et de la valeur ajouté est positive, ce qui laisse à dire que plus le nombre des recrutés augmente plus la fonction RH participe à la réalisation des objectifs de l'entreprise de l'entreprise.

Malgré les nombreux efforts consentis par l'entreprise en matière de politique de recrutement et sa conscience du rôle majeur joué par le recrutement pour améliorer la performance de la fonction ressources humaines. L'entreprise doit mettre en place un système de planification des effectifs et un processus d'évaluation des emplois et des postes pour bien détecter les besoins en main d'œuvre, aussi favoriser le recrutement interne qui mène à la motivation des salariés.

Conclusion Générale

Ainsi pour faire face à une concurrence de plus en plus rude, KNAUF Plâtres» doit consacrer un service spécifique de recrutement qui soit distinct de services gestion des carrières afin d'assurer sa gestion efficace et lui donne un aspect stratégique.

Pour conclure, nous pensons que le recrutement lui seul est insuffisant pour régler tous les problèmes de la performance de l'entreprise, car les personnes peut très bien avoir beaucoup de compétences et des qualifications mais ne pas savoir les combiner et les activer en situation de travail, il s'agit là d'une autre problématique touchant d'autres aspects de recherche qui sont : la formation, la motivation et la communication.