

**L'apport du recrutement responsable dans la recherche
d'éthique professionnelle : contribution à l'étude de
l'expérience d'un organisme de service public spécialisé en
système d'information documentaire.**

**The contribution of responsible recruitment in the search for
professional ethics: contribution to the study of the
experience of a public service organization specializing in
documentary information systems.**

TAMOURTBIR Farouk

Université Alger2, tbfarouk@hotmail.com

Reçu: 12/ 12/ 2022 **Accepté:** 17/ 01/ 2024 **publication :**30/06/2024

Abstract: This article consists of showing the capital interest of the responsible and conscious recruitment process, seeing its close link with the search for professional ethics. The public service organization specializing in the documentary information system of today constitutes in this sense a land of change management of production and development of a common culture having mainly as objective the search for the excellence, professionalism and skills in these multiple dimensions following the R.S.O. (Corporate Social Responsibility). The latter should invest in this direction in the modernization of its recruitment management in order to be able to respond to the new challenges and imperatives of the search for professional ethics.

Auteur correspondant: TAMOURTBIR Farouk
Email: tbfarouk@hotmail.com

Keywords: Professional ethics; Public service; Documentary information systems; Human quality; Recruitment.

Résumé : Le présent article consiste à montrer l'intérêt capital du processus de recrutement responsable et conscient, voir son lien étroit avec la recherche de l'éthique professionnelle. L'organisme à caractère de service public spécialisé en système d'information documentaire d'aujourd'hui constitue dans ce sens une terre de conduite de changement de production et de mise en valeur d'une culture commune ayant principalement comme objectif la recherche de l'excellence, du professionnalisme et des compétences dans ses multiples dimensions suivant l'approche managériale R.S.O. (Responsabilité Sociétale des Organisations). Cette dernière devrait investir dans ce sens la modernisation de son management de recrutement et ce afin de pouvoir répondre aux nouveaux défis et impératifs de la recherche d'éthique professionnelle.

Mots clés: Ethique professionnelle ; Service public ; Système d'information documentaire ; Qualité humaine ; Recrutement.

1-Introduction

Ce qui caractérise la montée en puissance du management des organisations à caractère public spécialisé en système d'information documentaire d'aujourd'hui est lié étroitement à la qualité des ressources humaines exerçant dans cet organisme.

La recherche de l'excellence dans ce type d'organisme est tributaire du processus de recrutement dans son approche responsable et éthique.

Le recrutement devient désormais un acte managérial de conduite de changement, de recherche de performance, de compétence et de l'excellence.

Le recrutement est considéré ainsi comme un des leviers de base de la culture managériale des organisations modernes.

Les caractéristiques de base en matière de sélection des candidats adaptés aux contextes de service public notamment dans les espaces régissant les systèmes d'information documentaire, porte essentiellement sur : l'honnêteté, l'intégrité, le sens de l'éthique et de responsabilité, le sens de l'écoute et de partage, le sens de la curiosité scientifique et de la recherche documentaire, la capacité en matière de pro-activité et rapidité dans la réflexion et la prise de décision, le sens du contact et du respect des autres et le sens de la lecture et de la recherche de l'information technologique à travers les différentes approches du nouvel environnement de plus en plus ouvert interactif et mondialisé même.

Nous avons choisi ce thème de recherche, car il demeure d'actualité scientifique, académique et professionnelle.

L'intérêt dans l'élaboration du présent article scientifique consiste à mettre en relief l'importance du processus de recrutement responsable dans la recherche d'éthique professionnelle.

Ce thème demeure fondamentale et stratégique même, car il porte un sens profond lié notamment à la dimension humaine, comportemental et éthique au management de l'organisation de service public moderne.

Le passage de la logique des choses au management humaniste prend de l'ampleur et constitue aujourd'hui un nouveau défi et enjeu qu'impose de plus en plus l'environnement dans ses multiples dimensions.

Le processus de recrutement comme acte du management des organisations en question, ne se limite pas uniquement à l'embauche d'un candidat à un besoin de poste donné, mais d'avantage le choix des hommes qu'il faut à la place qu'il faut.

Ce lien étroit entre le capital humain et le projet du centre d'information documentaire s'avère aujourd'hui déterminant ; car il s'agit de rechercher la cohérence, l'harmonie, l'équilibre et le professionnalisme nécessaire à l'accélération de la dynamique de cette dernière.

1-1-L'intérêt de l'étude

Afin de réaliser cet objectif, le système d'information documentaire devrait investir sans cesse la recherche de l'éthique dans toute ses dimensions du management de son capital humain en particulier celui lié à l'effort de recrutement et du choix des hommes adaptés aux contextes de l'organisation.

Dans le cadre de notre présent article, nous tenterons de situer les efforts investis par les différents systèmes d'informations documentaires, notamment dans le domaine lié au recrutement et à la sélection des ressources humaines et plus particulièrement

situer le lien entre le recrutement et la recherche de l'éthique professionnelle.

1-2-Problématique

Parmi nos axes de problématique, nous tenterons d'étudier le niveau d'existence du lien entre le processus de recrutement de sélection de l'encadrement avec celui de recherche d'éthique professionnelle.

Le recrutement au sein de cette dernière repose t-il sur les exigences éthique et comportement professionnel ?

Pour répondre à ces axes de problématique, nous avons fait appel à des hypothèses de recherche comme cadre d'orientation de nos travaux scientifiques. Parmi ces hypothèses, nous retenons ce qui suit :

- Le recrutement dans le système d'information documentaire est dominé encore par une logique administrative et procédurale.
- Les efforts que déploie le système d'information documentaire objet de notre cas d'étude ne répondent pas entièrement aux exigences managériales liées à la responsabilité sociétale des organisations et recherche d'éthique professionnelle (R.S.O.).

Sur le plan méthodologique nous ferons appel à une enquête par observation scientifique et conduite d'entretien avec les acteurs et managers sur le terrain, nous permettra de situer la perception de ces derniers en matière de recrutement responsable dans la recherche d'éthique professionnelle.

Le présent travail comportera un certain nombre d'éléments lié notamment au plan de l'article à savoir la définition du système d'information documentaire, le concept de recrutement responsable dans son sens managérial moderne, montrer ainsi son importance, ses exigences et son lien étroit avec le concept de l'éthique professionnelle.

En complément à cet élément, nous mettrons en valeur le contenu du concept d'éthique, ses caractéristiques, son importance et ses exigences sur les différents plans, comportemental, sociaux, culturel et managérial.

2-Définition du système d'information documentaire (SID)

Le système d'information documentaire, un domaine d'intérêt stratégique dans le fonctionnement des organisations notamment celle qui alimente les centres multimédia voir même les bibliothèques en matière de transmission des connaissances, de savoir et de knowledge management.

Ces systèmes d'informations facilitent l'accès à la dynamique du changement dans tout les sens du progrès continu et de recherche de l'innovation.

« Le système d'information documentaire est un **dispositif informatique global d'accès** à la documentation, aux ressources pédagogiques et à l'information multimédia, **depuis un poste de travail ou de consultation banalisé, grâce à une interface unique** rendant transparent à l'utilisateur les différents langages et normes des systèmes agrégés constitutifs et lui **permettant l'interrogation des bases de données et de différentes ressources, ainsi que l'accès à des services**, tels que la

commande, la réservation de documents ou d'autres prestations, un album personnel ; ainsi le catalogue Opac du SIGB, le réseau de CD-Rom, les documents internes numérisés (thèses, cours), les abonnements électroniques, les bases de données bibliographiques, textuelles, factuelles, les campus numériques, etc., sont disponibles, selon les habilitations des usagers (gérées par un annuaire central) sur l'Intranet de l'établissement d'enseignement supérieur ou sur Internet, localement ou à distance.

Le SID est constitutif du système d'information de l'établissement (ou portail). Souvent, il en est la pierre angulaire. Il résulte d'une organisation et d'une architecture réfléchie au niveau de la direction de l'établissement et de la mise en commun des savoir-faire de la bibliothèque, du centre de ressources informatiques (CRI) et des enseignants-chercheurs pilotes dans les TICE. » (Marie-Thérèse Rebat)

Par définition, un système d'information documentaire est un système permettant d'exploiter une collection de documents. Par exploitation, nous entendons principalement toutes les opérations liées à l'archivage de documents et à leur recherche par un utilisateur en vue d'une utilisation. Deux types de systèmes d'information documentaires peuvent se distinguer : ceux destinés à la conservation et au patrimoine, par exemple les bibliothèques et les dépôts légaux, et ceux plus liés à une utilisation plus immédiate et balisée, comme les services de documentation d'entreprises. La politique de choix des

documents à conserver ou à écarter dépend bien entendu des objectifs de la collection. (Prié Yannick)

On retient du contenu de ces définitions que la mise en valeur du système d'information documentaire devient désormais le centre nerveux du traitement et de transformation de l'information dans tout les sens du besoin et exigence des usagers en générale et utilisateurs de l'information en particulier.

3-Le concept de recrutement

Ce concept demeure aussi complexe et multidimensionnel. Dans ce cadre, nous tenterons de délimiter ce concept uniquement sur le plan humain et managérial, car il ne s'agit pas pour nous d'un exposé complet sur le concept.

Dans ce même sens l'auteur (Charles-Henri DUMON) éclaire : « que les entreprises concurrentielles étant celles qui savent attirer, rassembler et garder la plus grande proportion d'individus, de talents. » (DUMON, 2005, p. 33)

Le contenu des idées de l'auteur demeure significatif, car il nous permet de situer le recrutement comme une affaire trop sérieuse. D'autres auteurs, comme (Thomas VILCOT) éclaire : « le recrutement est un point de contact entre l'individu et l'entreprise ». (VILCOT, 2016, p. 1-2-3)

Le premier, avec ses envies et ses aspirations, à tel ou tel moment de son parcours et de sa vie et la seconde avec ses impératifs de développement, l'un se cherche, l'autre se recherche.

Le recrutement est l'ensemble des actions mises en œuvre pour trouver un candidat correspondant aux besoins d'une organisation dans un poste donné.

« Le recrutement, redisons-le, impacte l'image de l'entreprise, sa stratégie et donc directement la perception qu'en ont ses parties prenantes, son staff, ses collaborateurs, ses clients, les médias ». (VILCOT, 2016, p.142)

Comme nous l'avons indiqué précédemment, le recrutement constitue aujourd'hui un des critères de succès du projet de l'organisation à caractère public spécialisé en système d'information documentaire, car le choix des hommes est le vecteur de base de la mise en valeur de la culture de l'organisation.

Cette dernière pour préserver sa culture, assurer son équilibre notamment sur le plan humain et organisationnel, le top management doit investir et réinvestir en permanence le sens du capital humain dans ses multiples dimensions.

(L'auteur Olivier BAS) souligne à cet effet : « qu'il est vital enfin que les directions des ressources humaines embrassent une nouvelle mission, celle de révéler la part de bonheur qui sommeille en toute entreprise en multipliant les initiatives bienveillantes, en substituant aux référentiels de compétences un référentiel d'auto-bienfaisance, en faisant de la réciprocité, cette aptitude généreuse à vivre ensemble, le ferment des politiques de ressources humaines.

Toutes ces dimensions sont essentielles à la création d'un véritable et puissant écho-système de l'envie. Oui, il est plus que

temps mais il est encore temps de se rappeler ce principe simple et évident que nous avons oublié, conditionné que nous sommes par l'omnipotence de la pensée rationnelle, la réussite est d'abord une affaire d'ENVIE. » (Bas, 2015, p. 152)

On peut retenir avec beaucoup d'intérêt que le vrai recrutement en tant qu'acte managérial global est celui qui intègre la responsabilité de l'organisation à caractère public spécialisé en système d'information documentaire et la recherche de l'éthique professionnelle.

« Recruter, c'est s'engager dans une stratégie gagnant/gagnant votre entreprise optimise ses performances et vos collaborateurs leur bien-être. Leur motivation ne dépend plus uniquement de leur rémunération mais de la culture de l'entreprise. Cette dernière se place désormais au cœur d'une aventure humaine partagée. Le succès d'un recrutement n'a jamais été aussi important qu'aujourd'hui car les hommes n'ont jamais été aussi importants pour l'entreprise ». (Dumon, 2005, p. 149)

Il existe un lien fort entre le concept de recrutement et celui d'éthique professionnel. Ce lien se traduit essentiellement par la qualité des relations humaines et hiérarchiques de l'organisation. Le concept d'éthique est d'avantage un acte stratégique permettant la socialisation et l'intégration des ressources humaines dans le projet de l'organisation.

L'auteur (Benoit PIGE) éclaire d'avantage la problématique du lien éthique et recrutement. « Dès lors, l'objectif assigné au dirigeant est relativement simple puisqu'il s'agit de maximiser le profit de l'entreprise ou, plus exactement, la somme actualisée

des profits de l'entreprise. La sélection et la nomination des dirigeants ne relèvent pas de l'éthique. Tout ce qui est attendu du dirigeant c'est qu'il maximise le profit dans le respect des lois et règlements. Cette dernière contrainte peut même être partiellement levée dans les cas où le non-respect de certains règlements permettrait à l'entreprise de maximiser son profit en s'acquittant de taxes compensatrices. Autrement dit, il n'existerait pas de réel enjeu éthique sur le respect des lois et règlement, mais simplement un arbitrage sur les avantages et les coûts liés au respect ou au non-respect de ces lois et règlements. » (PIGE, 2010, p. 34)

(Jean-Marie PERETTI) définit le concept d'éthique dans le dictionnaire des ressources humaines : « Ethique : référence qui commande le sens et les modalités de l'action » (PERETTI, 2008, p. 115)

De son côté l'auteur (Louis-Simon FAURE) met en exergue le lien étroit entre le recrutement et l'éthique.

« L'éthique apporte cohésion et réussite à l'entreprise. Les différents acteurs du monde du travail, comme les recruteurs et les entreprises ont l'ambition d'imposer une façon de travailler éthique, humaniste et non discriminante. La lutte contre les discriminations s'inscrit dans la politique de recrutement pour la réussite du système d'information documentaire. En effet, la diversité s'avère être une source de renouveau, elle stimule la compétitivité et contribue à accroître la performance des équipes. L'entreprise doit, de plus, respecter la déontologie pour demeurer dans cette démarche éthique.

Les actions mises en œuvre dans la recherche de candidats, une fois que le besoin ait été bien défini, attirent un nombre variable de candidats.

L'intelligence économique enrichie par les performances de l'Internet du web 2.0, et du web 3.0 apporte quantité d'informations utiles et exploitables. Le sourcing revêt des aspects très divers et complémentaires comme la cooptation, les relations personnelle, les réseaux sociaux et les contacts via les associations diverses. La neutralité et le professionnalisme alliés à une attitude respectueuse envers les candidats sont les qualités du recruteur responsable. Celui-ci se projette dans la perspective d'une cohésion entre les salariés, pour une intégration optimale des nouveaux arrivants ». (FAURE, 2014, p. 147-148)

Les propos des auteurs demeurent d'intérêt capital, car ils nous permettent de situer le lien étroit entre le recrutement d'un côté et l'éthique de l'autre côté.

4-Les exigences du recrutement

Comme nous l'avons déjà indiqué précédemment le recrutement responsable et conscient est une affaire trop sérieuse, car il porte dans sa profondeur la recherche des valeurs humaines les plus sûres et la recherche de l'éthique professionnelle.

C'est pour ces raisons fondamentales que le recrutement devient un acte déterminant et stratégique de conduite de changement, de construction, de renforcement identitaire des ressources humaines et du projet de l'organisme de service public en générale.

Il faut retenir dans ce sens, que la première exigence d'un recrutement réussie au contexte et celui qui repose sur le choix d'un candidat disposant de qualités certaines du sens des valeurs, d'éthique et des compétences multiples. Le choix répond essentiellement à une double attente à savoir celle du candidat et celle du projet de l'organisation.

Dans ce sens, l'auteur (Charles-Henri DUMON) écrit : « que les entreprises qui enregistrent des succès dans leur politique de recrutement s'appuient sur leur culture pour attirer les meilleurs. Bien plus que ses compétences techniques, c'est l'adhésion du candidat à la culture de la société qui lui permettra de s'épanouir longtemps dans celle-ci. Ce n'est pas parce qu'un candidat correspond à la description du poste qu'il s'y engagera avec plaisir, mais parce qu'il se **reconnait dans la philosophie de l'entreprise** ». (DUMON, 2005, p. 28-29)

De son côté (Thierry Wellhoff) écrit dans ce sens : « une valeur ne s'adresse pas uniquement aux clients ou exclusivement aux collaborateurs, elle doit être universelle, c'est-à-dire qu'elle doit pouvoir s'adresser et s'appliquer à tous les porteurs d'enjeux de l'entreprise : en interne, vis-à-vis de ses salariés et des collaborateurs entre eux, mais aussi en externe, vis-à-vis des clients, des actionnaires, des fournisseurs, des publics relais, des prescripteurs, des associations militantes, de la presse, de la société civile...Au-delà des valeurs, l'idée-force sera de les traduire en principes d'action selon ses différents publics ». (Wellhoff, 2009, p. 20)

De son côté (Guy LE BOTERF) souligne « un professionnel sera reconnu comme compétent si ses clients actuels ou potentiels peuvent lui faire confiance si :

- Il prend en temps opportun des initiatives pertinentes dans des situations complexes, incertaines ou inédites ;
- Il se distingue par son intelligence des situations ;
- Il ne laisse échapper aucun détail important de la demande du client ou de la situation problème à traiter ;
- Il met en œuvre des pratiques professionnelles pertinentes tout en combinant et mobilisant des ressources personnelles appropriées dans des contextes particuliers ;
- Il coopère de façon efficace et fait appel si nécessaire à des ressources qu'il ne possède pas lui-même pour comprendre et agir ;
- Il tire régulièrement les leçons de l'expérience pour transposer et apprendre à apprendre ;
- Il agit en conformité avec une éthique de service par rapport à ses clients ». (LE BOTERF, 2010, p. 23)

Ce passage de lecture, nous permet de retenir que le recrutement est un acte de vie de l'homme car il constitue pour lui un des vecteurs de son parcours ou trajectoire sociaux professionnelle.

Pour ce faire, l'organisation du système d'information documentaire à partir de ces pratiques managériales, doit d'abord à travers son top management s'engager dans une philosophie de recrutement durable, responsable et consciente ; elle doit ainsi

définir des besoins qui seront déclinés grâce à un processus managérial en objectifs quantifiables, transparents et cohérents avec son évolution sur les différents plans.

Le processus de recrutement demeure comme nous l'avons analysé précédemment complexe et multidimensionnel, il met en valeur ainsi le capital humain, d'un coté et de celui du projet du système d'information documentaire de l'autre coté en amont et en aval avec le projet personnel et professionnel du candidat. Ce processus s'appuie ainsi sur d'autres exigences comme l'état d'esprit et la philosophie des acteurs et managers de l'organisation voir même le sens d'orientation de cette dernière.

Les auteurs (Michelle VEYSSIERE ; Roland ROBEVEILLE) soulignent: « des conditions doivent en effet être réunies pour assurer la réussite du projet de changement : un leader manager au comportement exemplaire, des équipes qui travaillent en confiance, une organisation optimisée et un fonctionnement général qui permet à chacun d'avoir un sentiment de bien-être en arrivant le matin et de se sentir épanoui en repartant le soir.

Le manager devient de plus en plus un leader et un animateur. Par son dynamisme, son ouverture, par son comportement fondé sur l'écoute des propositions de ses collaborateurs, il les entraîne dans une dynamique nouvelle, leur permet de dépasser leur appréhension du changement et les conduit vers plus de performance ». (VEYSSIERE ; ROBEVEILLE, 2018, p. 147)

Le recrutement efficace obéit à des phases cohérentes et adaptées à savoir : Les phases de recrutement à savoir la définition claire

et précise du poste à pourvoir. La seconde phase consiste à la recherche de candidat répondant aux exigences du poste. Quand à la troisième phase, elle consiste à l'étude préalable des candidatures au poste. S'agissant de la quatrième phase, elle permet de déterminer les cibles à atteindre. En ce qui concerne la cinquième phase, il s'agit d'établir un plan de recrutement à savoir l'établissement des rendez-vous nécessaire, à l'écoute et production du feedback avec les candidats. La sixième phase à pour objet de finaliser le processus du recrutement et sélection avec le candidat.

Comme nous l'avons souligné précédemment, ces phases doivent être animées d'esprit de l'organisation, de collaboration, de partage et d'éthique avec les candidats. Ces derniers doivent de leur côté disposer de l'esprit d'engagement et d'éthique envers l'organisation.

Comme le souligne dans ce sens (Louis Simon FAURE) : « les aspects légaux, moraux...utiliser les réseaux sociaux pour recruter est particulièrement sensible. Aborder cette démarche avec éthique est essentiel pour ne pas léser de candidat ni passer à côté de bons profils. **Une charte interne** voir publiée sur le site est un élément souvent nécessaire pour cadrer les pratiques des intervenants ». (FAURE, 2014, p. 53)

D'autres exigences sont nécessaires à souligner et qui portent essentiellement sur le respect mutuel entre l'organisme et le candidat. Ce respect ne s'administre pas et ne s'improvise pas ainsi, il constitue le point de départ de la mise en valeur du rapport durable, de confiance et d'éthique.

Enfin, cet élément de réflexion la qualité d'un vrai processus managérial de recrutement de sélection et d'éthique professionnelle repose essentiellement sur six points comme le montre les auteurs (Docteur Philippe RODET et Yves DESJACQUES) : et se présentent comme suit :

- « La responsabilité ;
- Le respect de la liberté de la personne humaine ;
- La confiance ;
- La patience ;
- Le soutien ;
- La reconnaissance et le pardon ». (RODET ; DESJACQUES, 2017, p. 133)

En complément à ces éléments, il est aussi important de souligner que le rapport de l'organisation candidat demeure aussi sensible, car il s'agit d'abord d'un champ de communication complexe et sensible et qui nécessite des efforts d'attention, de vigilance, de respect et d'éthique des deux parties.

Le système d'information documentaire dans ce sens doit établir une charte ou un code d'éthique lui permettant de construire des rapports objectifs et corrects allant dans le sens du professionnalisme et du feedback positif.

L'auteur (Louis Simon FAURE) illustre la présence de la charte d'éthique comme clé de réussite du processus de recrutement. « **Le recrutement responsable** instaure un partenariat confiant et durable, et une relation équilibrée entre les parties prenantes (candidats, entreprises, cabinets), dans un contexte d'ouverture, de transparence et de traçabilité, dans la conscience et le respect

des droits et obligations de chacune des parties. » (Faure, 2014, p. 156)

Par les idées précédentes, on retient que le top management de l'organisation doit se considérer comme un acteur et conducteur du projet de changement, il doit être exemplaire à l'ensemble des parties prenantes de cette dernière et de son environnement.

Après avoir mis en exergue le concept de recrutement, nous tenterons dans un second élément à éclairer le concept d'éthique dans son approche globale, managériale et transversale.

Parmi les valeurs nécessaires à un processus de recrutement adapté aux exigences du management d'éthique responsable et conscient, on retient la présence des valeurs sociales et culturelles qui conditionnent le succès des projets des organisations en générale.

(Thierry Wellhoff) montre : les familles de valeurs et leurs principales valeurs pilotes dans le tableau N°1 suivant :

Valeurs de compétence	Confidentialité, satisfaction client, détermination, différenciation, efficacité, excellence, fédération, fluidité, international, savoir-faire, management, organisation, régionalisation, réputation, sélection, service, solvabilité, spécialisation, vitesse, esprit d'équipe, pérennité, création de valeur.
Valeurs gagnantes	Ambition, anticipation, compétitivité, courage, enthousiasme, esprit entrepreneurial, exclusive, esprit

	combatif, initiative, innovation, performance, succès.
Valeurs de conduite	Adaptabilité, attention, attractivité, authenticité, disponibilité, clairvoyance, dignité, liberté, humilité, humour, individualité, instinct, inventivité, implication du personnel, lobbying, modernité, ouverture, passation, patience, fierté, exigence, responsabilité, simplicité, tradition.
Valeurs relationnelles	Accessibilité, communication, confiance, considération, convivialité, harmonie, proximité, partenariat, respect.
Valeurs morales	Ethique, nature exemplaire, intégrité, loyauté.
Valeurs sociétales	Environnement, santé, préservation, partage, responsabilité sociale, développement durable.
Valeurs d'épanouissement	Humanisme, développement personnel, plaisir, talent.
Valeurs sociétales	Démocratie, égalité, équité, intégration, mutualisme, participation, patriotisme, pluralisme.

Source : Thierry Wellhoff (2009), Les valeurs, Ed. Eyrolles, p.83

5-Le concept d'éthique

Le concept d'éthique n'est pas celui de moral, mais il demeure complémentaire et il porte dans son contenu l'ensemble des aspects liés au comportement humain et organisationnel du système d'information documentaire.

Le sens de l'éthique porte ainsi sur les valeurs, les normes de conduite, le sens du sens de l'homme, et la recherche de la cohérence, de l'harmonie et du professionnalisme dans l'organisation.

Le concept d'éthique n'est pas simplement un domaine facilement transportable ou transposable, mais il s'agit d'investissement et du façonnement même du comportement du capital humain.

L'auteur (Maya GHOSN BARREAU) écrit : « c'est difficile de trouver une bonne définition de l'éthique. Aujourd'hui, lorsqu'on parle d'éthique, deux approches semblent coexister, l'éthique entendu comme une morale universelle, un système de normes et de valeurs reconnues comme idéales pour l'individu et la collectivité, d'une part et de développement personnel qui assure une adhésion de l'action individuelle aux valeurs et motivations qui fondent l'acteur singulièrement.../...Toute démarche personnelle qui nie les valeurs universelles (bien commun, coexistence...) est contraire à l'éthique ». (BARREAU, 2010, p. 101)

De leurs coté, les auteurs (David AUTISSIER et Frédéric WACHEUX) soulignent : « que l'entreprise comme les salariés sont à la recherche de sens à leurs actions. **Les projets stratégiques, les changements organisationnels sont souvent subis et non construits. Ces mouvements entraînent de l'incompréhension, des retraits et du désengagement.** Alors les risques de conflits importants existent. Ils ne portent plus sur le profit, mais sur sa répartition entre les parties

prenantes... /...La valeur travail, absente du débat économique, ne serait-elle pas aussi importante que la valeur financière ? Sans être opposées, ces deux valeurs sont complémentaires et causales car sans valeur travail il ne pourra pas y avoir de valeur financière. L'entreprise, par son rôle socialisant, est le lieu d'une nouvelle construction sociale qu'il faut investir et faire vivre». (AUTISSIER ; WACHEUX, 2007, p. 226-227)

Après avoir défini et analysé le concept d'éthique et montré son importance, nous tenterons dans le prochain titre à éclairer d'avantage la conception de l'entreprise de la nouvelle génération appelée espace éthique et responsable.

6-Élément d'analyse de l'organisation éthique, conscient et responsable

L'organisation dans ce sens devient d'avantage un espace de communication intense, d'interaction interhumaine et de renforcement identitaire. Il faut retenir dans ce cadre que la dimension humaine et socioculturelle constitue un atout stratégique dans la recherche de l'harmonie, de l'équilibre, de la cohérence du projet globalement. Ce dernier ne peut faire l'objet d'achat ou d'acquisition, car il s'agit du capital immatériel de l'organisation. La clé de ce dernier réside dans la mise en valeur de son comportement éthique. La recherche de cette éthique est liée à la qualité du processus de recrutement au sein du système d'information documentaire, et de la mise en valeur d'un système de confiance comme cadre d'orientation et de diffusion même de la culture et des valeurs de cette dernière.

Les auteurs (John MACKEY ; Rajindra SISADIA) écrivent dans ce cadre : « pour construire une grande compagnie consciente, les dirigeants doivent former dès le début une culture qui reflète, soutient et influence le côté humain dans toutes ses parties prenantes. Malheureusement, très peu d'entreprises débutantes accordent une grande attention à leur culture. Elles la laissent simplement évoluer comme une conséquence de ses objectifs, des valeurs de l'équipe de direction ...ect comme un effet du hasard » (MACKEY ; SISADIA, 2016, p. 293).

La qualité du système d'information documentaire aujourd'hui est liée étroitement à la qualité de son top management, ce dernier est d'avantage un acteur et conducteur de son projet d'orientation.

Dans ce même cadre l'auteur (Dong KI KIM) explique : « le fondement de l'éthique professionnelle coréenne dans le contexte de l'organisation de la Corée du sud. L'éthique professionnelle coréenne est fondée sur "la paix". Paix, en coréen, signifie égalité et harmonie, deux termes qui ont de profondes implications philosophiques.

Premièrement, cela signifie qu'il n'y aura pas de paix réelle sans harmonie et sans égalité. Quand l'harmonie est détruite, l'antagonisme apparait. De même, si l'égalité est rompue, l'injustice règne et, en fin de compte, provoque des querelles et des luttes.../... D'où il découle que l'harmonie et l'égalité sont les deux conditions nécessaires et suffisantes de la paix.

Deuxièmement, harmonie et égalité sont inséparables dans la recherche de la paix, et sont toutes deux indispensables.

L'harmonie sans égalité ne peut apporter qu'une paix illusoire – l'équilibre en surface, mais le contenu instable, ce qui évidemment ne peut durer longtemps. Quant à la paix due à la perte de la spontanéité intérieure, ou à une impulsion qui lui est intimement liée, elle ne peut pas non plus durer longtemps ». (KI KIM, 1988, p. 118)

L'expérience du modèle de l'organisation coréenne en matière de recherche d'éthique professionnelle c'est s'appuyer essentiellement sur la préparation et l'éducation du capital humain. Le management introduit dans ce sens, n'est pas simplement lié à la présence de chef ordonnant des ordres, mais des leaders managers meneurs d'hommes et animateur de projet, d'abord humain, socioculturel et organisationnel, ensuite technique et logistique. Les aspects qualitatifs et humains demeurent déterminants dans le fonctionnement de l'organisation d'aujourd'hui. La gestion des quantitatives de l'activité de cette dernière demeure d'un intérêt capital, mais elle ne suffit pas seule ; elle doit être renforcée par un management qualitatif et comportemental du sens de l'humain.

L'organisation éthique est celle qui ne cesse d'investir en amont de son projet, des processus de recrutement justes, judicieux et crédibles, ils recherchent du sens du capital humain pour construire, communiquer et diffuser même ses valeurs et normes de conduite à l'ensemble des ressources humaines et ce en assurant le passage intelligent des séniors vers les juniors. Ce passage est déterminant.

De son côté l'auteur : (Paule BOFFA-COMBY) met en valeur l'importance capital du top management de l'entreprise comme catalyseur et symbole de valeur et de norme de conduite. Il montre dans ce sens : «que la période actuelle place les dirigeants face à des défis multiples et complexes. De leur capacité à incarner une vision de l'entreprise à travers des engagements concrets, en cohérence avec leur discours, dépendent l'adhésion de l'organisation, son succès durable et son engagement dans une culture de la confiance. Tout autant que l'expérience et les compétences, le courage de dire les choses, les responsabilités et la volonté d'être exemplaire sont des qualités indispensables ». (BOFFA-COMBY, 2012, p. 90)

En synthèse, à la présentation et l'analyse de ces concepts clés liés au rapport recrutement et éthique, nous pouvons retenir que le choix des candidats à des postes ne doit pas être perçue uniquement comme des opérations administratives et procédurales ; mais d'avantage comme des processus complexes et multidimensionnels, s'ajoute à cela que le recrutement est un acte managérial d'envergure et d'intérêt capital car il s'agit d'un choix de l'âme et de la valorisation du capital socioculturel du système d'information documentaire.

Quelque soit les méthodes investies par l'organisation dans le cadre de processus de recrutement et de sélection, il est nécessaire de les adapter en tenant compte des spécificités socioculturelles de cette dernière.

7-Elément d'analyse et de diagnostic de l'étude de cas

Notre étude de cas porte essentiellement sur le choix du secteur public du système d'information documentaire. Cette organisation nous a permis de réaliser notre enquête sur le terrain par observation scientifique et conduite d'entretien destiné à un ensemble de collaborateurs exerçant dans les structures de cette dernière, et ayant fait l'objet de recrutement ces dernières années. Il est à noter que cet organisme nous a exigé **l'anonymat**.

7-1-Méthodologie et approche de recherche

Notre intérêt à étudier la problématique du recrutement responsable et éthique demeure d'actualité sur les différents plans scientifiques et professionnels.

La présente étude se veut de nature qualitative, car le sujet de recherche même nécessite des recherches monographiques sur le comportement et les attitudes des acteurs et managers sur le terrain.

Cette étude qualitative s'est appuyée essentiellement par le sens de l'observation sur le terrain, car notre expérience dans la gestion des systèmes d'information documentaire depuis des années, nous a permis d'observer le comportement des acteurs sur le terrain de ces organismes. S'ajoute à cela l'analyse du contenu documentaire nous a permis ainsi de situer la problématique de départ de notre recherche.

L'observation participante a été renforcée sur le terrain de discussions et échanges d'expérience avec la population concernée. Les efforts de pré-enquête et enquête que nous avons investie, nous ont permis de décrypter la réalité du fonctionnement du système d'information documentaire en

question et de situer ainsi la perception des acteurs et enquêtés en matière d'éthique du recrutement.

Notre approche managériale dans la réalisation de cette étude, demeure systémique, globale et transversale ; car il s'agit de l'étude d'un phénomène aussi complexe et multidimensionnel nécessitant une lecture transversale des variables le composant.

Nos efforts d'analyse et de recherche nous ont conduits à étudier le phénomène humain, organisationnel et managérial à travers la mise en valeur d'une lecture pluridisciplinaire car comme nous l'avons indiqué ci-dessus, le phénomène en question est avant tout humain aussi profond de sens dans ses dimensions multiples notamment celles liés à la culture, les valeurs et les normes de conduite humaine et comportementale caractérisant le fonctionnement du système d'information documentaire en question.

Parmi les éléments de synthèse que nous avons retenu à travers notre travail de recherche sur le terrain à savoir de situer l'apport du recrutement responsable sur la recherche d'éthique professionnelle au sein du système d'information documentaire en question ; globalement nous avons retenu que le processus de recrutement demeure encore dominé par des logiques de gestion administrative loin d'un processus de recrutement responsable et conscient.

L'environnement actuel dans ses multiples dimensions ne favorise guère le recrutement responsable allant dans le sens éthique professionnel ; et cela malgré les efforts que déploie

l'organisation dans le processus de modernisation des pratiques de gestion notamment celle liées à l'acte du recrutement.

Les enquêtés dans leur totalité reconnaissent qu'il existe des efforts de modernisation, mais qui demeurent insuffisants et parfois inadaptés au contexte et aux nouveaux enjeux et impératifs du système d'information documentaire.

Le recrutement n'est pas simplement synonyme d'embauche, il s'agit par contre d'un processus complexe basé essentiellement sur des fondements culturels et de valeur comme la transparence, la cohérence, les compétences...etc.

Ce qui est réellement attendu des managers du système d'information documentaire est de conduire le changement vers un système de valeur et de culture plus approprié aux exigences de l'heure et non pas la reproduction des mêmes logiques de fonctionnement traditionnel de l'activité ressources humaines de l'organisation. L'activité ressources humaines repose dans ce sens sur la qualité des relations humaines et de la confiance mutuelle au sein de cette dernière.

Tout l'effort du management du système d'information documentaire devraient être orienté vers la recherche de l'éthique professionnelle et en s'appuyant ainsi sur des efforts d'orientation et de modernisation des processus d'activité de l'organisation.

Les auteurs (Alain FRONTEAU et Dominique Bruel BENCHERGUI) soulignent à cet effet : « que les dirigeants concentreront leur activité sur des fonctions de meneurs et non d'administrateurs. Les efforts de la plupart des dirigeants de

l'entreprise post-management porteront sur l'apport de valeurs directes. Ce seront des managers dits "fonctionnels" ou "de process". Il sera demandé aux salariés une "forte adhésion" aux objectifs de l'entreprise mais également à sa culture.» (FRONTEAU ; BENCHERGUI, 2016, p. 120)

Le concept de recrutement responsable n'occupe pas une place prépondérante dans le fonctionnement de l'organisation. Ce concept obéit simplement à des critères de gestion classique du fonctionnement de cette dernière et ce à défaut de l'esprit management et recherche de performance.

De son côté : (Assia KHIAT) met en exergue l'importance stratégique d'un système de GRH moderne fondée essentiellement sur le savoir et les TIC, à ce titre, elle écrit dans sa conclusion : «Un effort certain est à rechercher dans l'éducatif / la formation conçue comme un vaste processus susceptible d'ouvrir le chemin au savoir, à la connaissance, aux compétences, aux talents, aux TIC fondements actuels de l'économie fondée sur l'immatériel. Renouveler les pratiques de formation hors / dans l'entreprise, remettre en cause les pratiques pédagogiques, opter pour des apprentissages interactifs, critiques, de synthèse, professionnalisant, tout au long de la vie, sont autant de directions à emprunter pour aller doucement vers un changement constructif ». (KHIAT, 2012, p. 301)

Le contenu des propos de l'auteur demeure un sens profond, car il nous permet de situer le recrutement comme une activité ordinaire et non pas un acte stratégique de recherche d'éthique professionnelle. Aujourd'hui, le système d'information

documentaire doit conduire le changement en investissant des efforts allant dans le sens de mise en valeur du capital humain. Pour répondre à ces nouveaux défis et enjeux stratégiques le système d'information documentaire doit repenser le processus de son recrutement et choix des hommes dans le sens d'une adaptation aux exigences d'un nouvel environnement de plus en plus complexe, en pleine métamorphose et mondialisé même.

Parmi les résultats de notre étude qualitative, nous retenons ainsi que le système d'information documentaire en question est encore dominé par une culture de gestion bureaucratifiée, accès essentiellement sur la cooptation informelle et inadaptée. Ce phénomène demeure complexe et nécessite à notre sens des efforts de transformation de l'esprit et du sens commun du travail des gestionnaires sur le terrain.

Ces derniers doivent à notre sens se transformer en vrai manager et catalyseur des énergies humaines en mettant en valeur des politiques de recrutement, orienter la recherche de compétence et professionnalisation de la culture du système d'information documentaire.

Dans ce sens (Mohamed Chérif MADAGH et CHEDRI Maamar Sara) soulignent : « L'approche préventive du risque humain s'avère aujourd'hui un domaine d'intérêt capital que les acteurs et managers devraient investir et réinvestir en permanence.

L'investissement des compétences comportementales, relationnelles et émotionnelles s'avère ainsi nécessaire car la gestion de l'humain devient complexe et impose davantage plus d'effort de la part des acteurs de l'entreprise notamment en

matière de pratique d'écoute des émotions d'autrui ». (MADAGH ; CHEDRI, 2017, p. 48)

8-Conclusion

Ce qui caractérise le fonctionnement du système d'information documentaire de la nouvelle génération, ce sont la qualité de leurs ressources humaines. Ce dernier ne cesse de prendre de l'ampleur et devient désormais le centre de préoccupation stratégique de cette dernière.

Le recrutement et le choix du capital humain constituent dans ce sens un acte déterminant du développement durable, du maintien de l'harmonie ainsi que la cohérence du projet de cette structure dans ces multiples dimensions.

Le recrutement n'est pas simplement l'embauche dans le sens classique, mais il s'agit d'un processus complexe reposant essentiellement sur la recherche d'éthique du sens du professionnalisme et de la responsabilisation du système d'information documentaire dans ses multiples dimensions.

Le processus de recrutement constitue dans ce cadre une activité trop sérieuse, car il s'agit avant tout de construire le capital humain, social et culturel de l'organisation. Ce dernier, permet un avantage compétitif et durable.

Pour répondre à ces nouveaux défis et enjeux stratégiques, l'organisme du système d'information documentaire doit repenser sa politique de recrutement dans le sens de recherche d'éthique professionnelle.

Le recrutement éthique, conscient et responsable se construit dans le système d'information documentaire et nécessite un réel effort : volonté, engagement et motivation de tous.

Nos résultats d'étude sur le terrain d'un organisme de service public à savoir le système d'information documentaire objet de notre cas d'étude, nous ont permis de valider nos hypothèses de départ à savoir:

- L'organisation en question malgré les efforts qu'elle déploie dans le sens de recrutement des ressources humaines, ils demeurent insuffisants et inadaptés car cette dernière ne s'appuie pas sur une politique adaptée et cohérente en matière de recrutement responsable conscient et éthique.
- Des efforts devraient être déployés par les acteurs et managers du système d'information documentaire objet de notre cas d'étude et ce afin d'assurer la modernisation et la professionnalisation du management en question.

Cet article constitue pour nous une ébauche et une contribution scientifique à d'autres travaux et recherches plus approfondies dans ce domaine.

9-Liste Bibliographique

Livres

- Autissier, David ; Wacheux, Frédéric (2007), *Manager par le sens*, Ed. Eyrolles, Paris ;
- Barreau, Maya Ghosn. *100 pistes pour un management éthique* (2010), EMS, Paris ;

- Bas, Olivier (2015), L'envie, une stratégie : quand l'enthousiasme stimule la performance de l'entreprise, Dunod, Paris ;
- Dumon, Henri-Charles (2005), Recruter les meilleurs, Ed. Organisation, Paris ;
- Faure, Louis-Simon (2014), Le recrutement éthique : bonnes pratiques pour une démarche responsable Dunod, Paris ;
- Fronteau, Alain ; Benchergui, Bruel (2016), Le manager : entre confiance et défiance, Ed. MA, Paris ;
- John, Mackey ; Rajindra, Sisadia (2016), Conscioucapitalism : l'entreprise responsable et consciente, réinventons l'économie, Ed. Ariane, Quebec ;
- Khiat, Assia (2012) Gestion des ressources humaines, les défis ressources humaines en Algérie, Ed. Dar El Adib, Oran ;
- Le Boterf, Guy (2010), Professionnaliser : construire des parcours personnalisés de professionnalisation, Eyrolles, Paris ;
- Michelle Veyssière, Roland Robeveille (2018), Le management bien veillant accélérateur de la performance, Ed. GERESO, Paris ;
- Peretti, Jean Marie (2008), Dictionnaire des ressources humaines, Vuibert, Paris ;
- Pigé, Benoit (2010), Ethique et gouvernance des organisations, Ed. Economica, Paris ;

- Rodet, Philippe; Desjacques, Yves (2017), Le management bienveillant, Ed. Eyrolles, Paris ;
- Vilcot, Thomas (2016), Le recrutement responsable, AFNOR, Paris ;
- Wellhoff, Thierry (2009). Les valeurs. Ed. Eyrolles, Paris ;

Articles

- Boffa-Comby, Paule (2012), L'exemplarité aux sources du leadership. In : Expansion Management Review, 2012;
- Ki Kim, Dong (1988), Management et éthique professionnelle. In : Harvard Expansion, Automne 1988 ;
- Madagh, Mohamed Chérif ; Chedri, maamar sara (2017), Les risques humains comme enjeux stratégiques : quelques éléments de réflexions relatifs aux terrains des organisations et des entreprises In : Revue scientifique internationale recherches. –Université Alger1, n° 11 juin 2017

Webographies

- Rebat, Marie-Thérèse (2011), Système d'information documentaire: éléments de définition : <https://idneuf.wordpress.com/2011/12/03/systeme-dinformation-documentaire-elements-de-definition/> (consulté le 10/10/2022).
- Prié, Yannick (2000), Vers un système d'information documentaire idéal : <http://yannickprie.net/oldsite/these/node4.html> (consulté le 10/10/2022).