

**L'impact du recrutement sur la performance des fonctionnaires
- Etude de cas des fonctionnaires de l'Université de Laghouat -****The impact of recruitment on the performance of officials
- Case study of officials from university of Laghouat -****ABDELALI Bachir^{1♦}, TAOUTI Abdelalim², BOUDJELLAL Ahmed³**¹ Université de Laghouat (Algérie), bachirabdelali@yahoo.fr² Université de Laghouat (Algérie), b.taouti@lagh-univ.dz³ Université de Laghouat (Algérie), boudjellal.ahmed@gmail.com**Reçu:** 25/04/2021**Approuvé:** 23/05/2021**Publié:** 31/05/2021**Résumé :**

Cette étude vise à mesurer l'impact du mode de recrutement sur la performance des fonctionnaires au niveau de l'université de Laghouat. Pour la partie théorique on a utilisé la méthode descriptive analytique.

et pour l'étude de cas, on a utilisé la méthode statistique qui nous permettra d'analyser la relation entre les deux variables objet de notre étude, à savoir, le recrutement et la performance des fonctionnaires à travers un questionnaire distribué aux différents responsables administratif et techniques.

Mots clés : Recrutement, fonctionnaire, performance, université.**Jel Classification :** M50, H80**Abstract :**

This study aims to measure the impact of the recruitment method on the performance of officials servants at the University of Laghouat. For the theoretical part we used the analytical descriptive method.

and for the case study, we used the statistical method which will allow us to analyze the relationship between the two variables object of our study, namely, recruitment and performance of officials through a questionnaire distributed to the various administrative and technical managers.

Keywords: Recruitment, officials servants, performance, university.**Jel Classification :** M50, H80

1. Introduction:

Si on part du principe que les ressources humaines constituent un facteur essentiel pour le développement et l'excellence de l'université et qu'elles sont aussi source de performance, l'acquisition de ces ressources par le processus de recrutement, représente bien un enjeu fort pour l'université. C'est pour cela que ce processus doit être bien étudié et analysé dans un cadre de politique générale de la gestion des ressources humaine de l'université et de sa tutelle. Et cela exige qu'il ait une cohérence avec la stratégie générale de l'université et la stratégie ressources humaines en se focalisant sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), afin d'assurer une adéquation qualitative et quantitative en matière de ressources humaines.

Partant de ce qui vient d'être soulevé, autant de questionnements surgissent, Qu'est-ce qu'on entend dire par recrutement ? Quels sont les différents types de recrutements pratiqués d'une façon générale et particulièrement au niveau de l'Université ? Quel est l'impact de ce recrutement sur la performance des fonctionnaires de l'Université de Laghouat ?

Afin de répondre à ces questionnements, ce travail se subdivise en trois parties :

La première consiste en l'illustration de la politique GRH. La deuxième est consacrée au recrutement toujours dans un contexte de GRH. La troisième à l'impact du recrutement sur la performance des fonctionnaires à l'Université

2 . La gestion des ressources humaines :

2.1 Définition de la gestion des ressources humaines :

La gestion des ressources humaines est considérée comme un ensemble d'activités permettant à l'organisation de disposer en temps opportun des ressources humaines qui correspondent à ses besoins en quantité et en qualité, en outre, elle est chargée essentiellement de recruter et de former le personnel afin de faire évoluer sa performance, et développer sa compétence, et par conséquent, la performance de l'entreprise.^[1]

D'autres approches, plus ambitieuses, la définissent par ses missions : « participer aux objectifs de performance [...] des entreprises », «développer l'efficacité collective des personnes qui travaillent pour l'entreprise^[2] »

Il est bien clair, que la GRH a connu au fil des années de profonds changements d'une simple gestion administrative au développement des ressources humaines et ce depuis l'école scientifique fondée par Frederick Taylor dont ses travaux se sont focalisés sur la productivité, en passant par Elton mayo, Maslow, et Herzberg dont leurs travaux se sont concrétisés par la création de services ressources humaines avec la prise en considération de l'individu au travail par la satisfaction de ses besoins, l'amélioration des conditions de travail, la carrière professionnelle, etc..., en arrivant aux écoles modernes qui à la fois prennent en considération la productivité et la satisfaction des besoins de l'individu.

2-2 Attributions actuelles de la fonction gestion des ressources humaines :

Partant de l'administration du personnel où les principales préoccupations étaient le traitement des dossiers individuels des fonctionnaires et la gestion de leurs payes, aujourd'hui la fonction ressources humaine s'est penchée beaucoup plus au développement de la structure du fonctionnaire en s'appuyant sur trois groupes principaux :^[3]

a. GERER :

- ✓ La gestion administrative du personnel ;
- ✓ Le recrutement ;
- ✓ L'évaluation et l'appréciation ;
- ✓ La communication ;
- ✓ L'équité professionnelle ;
- ✓ La gestion du stress ;
- ✓ La gestion des conflits et des plans sociaux.

b. ANTICIPER

- ✓ Le développement des compétences ;
- ✓ La gestion des connaissances ;
- ✓ La motivation ;
- ✓ La formation ;
- ✓ Les impacts technologiques sur les métiers.

c. ORGANISER

- ✓ Le dialogue social ;
- ✓ La rémunération et les éléments accessoires ;
- ✓ La gestion participative ;
- ✓ Les conditions de travail ;
- ✓ La gestion et l'organisation du temps de travail.

D'après ce qui précède, nous constatons que la GRH pour relever les différents défis confrontés doit jouer un rôle primordial quand à l'amélioration des performances des individus de l'organisation et la valorisation de leurs compétences.

Il est bien clair que le recrutement est au cœur du groupe de gestion, et c'est grâce à cette fonction qu'on peut alimenter l'organisation par un personnel qualifié qui peut mener à bien les missions de cette organisation.

3. Le recrutement :

Pendant longtemps, les méthodes de recrutement sont restées rudimentaires. Dans l'historique de la fonction du personnel comme appelé auparavant, Jean Fambonne a retracé l'évolution du recrutement^[4] qu'à la fin du XIX^e siècle, « les méthode de sélection à l'embauche étaient rudimentaires. Le contremaître jugeait à l'œil si un candidat manœuvre était musculairement bâti pour faire face à la tâche. Tel directeur de filature de la région lyonnaise embauchait la fille si elle avait, comme sa mère, la main sèche et les doigts déliés. Dans les banques, on sollicitait, avant l'embauche, les opinions de maires et des curés sur les références morales des candidats ».

L'évolution du contexte a peu à peu conduits les entreprises à élaborer une fonction recrutement, c'est-à-dire à regrouper sous une même étiquette toutes les tâches relevant de la sélection et de l'intégration du personnel, cette fonction de recrutement s'est développée jusqu'à présenter le visage que nous lui connaissons aujourd'hui.

3.1 Définition du recrutement :

Processus par lequel on attire et sélectionne des candidats potentiels à un poste de travail au sein d'une entreprise ou d'une organisation^[5];

Donc, il s'agit d'un ensemble d'actions mises en œuvre pour attirer un certain nombre de candidats correspondant aux besoins d'une organisation en matière de ressources humaines

pour un poste donné afin de sélectionner parmi ces candidats les meilleurs en matière de compétence.

La réussite d'un recrutement repose sur une démarche rigoureuse, la recherche méthodique des candidatures externe (nouveaux sangs) et la qualité des procédures d'accueil et d'intégration.

3.2 Les opérations de recrutement peuvent être regroupées en cinq étapes: ^[6]

- a. Stratégie de recrutement : Définir la stratégie de recrutement et développer son attractivité ;
- b. Préparation du recrutement : Expression de la demande, analyse de la demande et définition du poste de travail ;
- c. Recherche des candidatures : Prospection interne, choix de la méthode de recherche et recherche des candidatures externes ;
- d. Sélection des candidats : Premier tri, entretien, et tests éventuels ;
- e. Accueil et intégration : La décision, la proposition, l'accueil et l'intégration.

3.3 Les types de recrutement selon l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique

L'article 80 stipule que " Le recrutement dans un emploi de la fonction publique s'effectue par voie de :

- a. . Concours sur épreuves ;
- b. . Concours sur titres pour certains corps de fonctionnaires ;
- c. . Test professionnel ;
- d. . Recrutement direct, parmi les candidats ayant subi une formation spécialisée prévue par les statuts particuliers, auprès d'établissements de formation habilités".

On entend dire par recrutement direct, les produits de formation, à savoir les diplômés de l'école nationale d'administration (E.N.A), l'école paramédicale, l'école normale supérieure (E.N.S),...etc, ces candidats font l'objet d'un recrutement direct sans passer par aucun concours ni test.

3.4 Le rôle des cadres en matière de recrutement se définit comme suit: ^[7]

- a. Identification des besoins ;
- b. Participation aux entrevues de sélection ;
- c. Décision d'embauche de tel ou tel candidat ;
- d. Accueil des nouveaux employés ;
- e. Intégration des nouveaux employés.

Par contre, dans les institutions et établissements relevant du secteur de la fonction publique, objet de notre étude, les cadres et responsables ne peuvent en aucun cas intervenir quant au recrutement, notamment, quand il s'agit du mode de recrutement d'un concours sur épreuves, car selon l'article 81 de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique qui stipule que "les candidats aux concours sur épreuves, concours sur titres ou tests professionnels sont déclarés admis par un jury, qui établit une liste de classement par ordre de mérite", ce jury dépend toujours de l'établissement organisateur du concours qui ne doit pas être l'organisation recruteur selon la loi. Ce qui pose un problème pour l'organisation recruteur quand aux critères de sélection, et par conséquent, elle se retrouve avec des nouveaux recrutés non qualifiés et non conforme aux critères désirés.

Beaucoup de chercheurs cherche à développer un outil/méthode permettant a mener à bien les épreuves de recrutement et tests sans discrimination, appelé « testing », parmi ces chercheurs, le Professeur Jean-François Amadiou, Directeur de l'Observatoire des discriminations à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, dans le cadre d'un vaste programme de lutte contre la discrimination appelé « Combatting discrimination in the world of work ».

Cette méthode permet un recrutement soumis au principe de l'égal accès aux emplois notamment publics, et assurer une transparence totale quant aux critères de compétence.

3.5 Les différents outils de recrutement :

a. **L'entretien^[8]** : L'entretien individuel en face à face permet un échange approfondi sur :

- ✓ Les compétences (tester la véracité, obtenir des précisions sur les faits...);
- ✓ La personnalité (échanger sur les opinions, valeurs, motivation,...);
- ✓ Ce que peut rapporter le candidat à l'entreprise et répondre à ses questions;

Il est à signaler qu'il n'existe pas à proprement parler de déroulement type d'un entretien de recrutement, tout dépend des membres de jury et de leur tendance.

b. **Les test** : Qui peuvent être des test permettant l'appréciation de l'aptitude mentale du candidat, apprécier les savoir, savoir-faire et savoir-être.

c. **Les mises en situation de travail** : Ont pour but de placer le candidat dans une situation la plus proche possible de celle du poste visé. Deux techniques sont particulièrement répandues :

- ✓ La « corbeille du courrier » ou « in basket » : le candidat pioche des courriers/mails à traiter en urgence et propose un degré de priorité/solution pour les problèmes rencontrés ;
- ✓ La mise en situation en face à face : le candidat est invité à jouer un « jeu de rôle » avec un autre participant ou le recruteur.

Par ailleurs, les établissements relevant du secteur de la fonction publique, en pratiquant, l'entretien, appelé concours sur titre comme cité précédemment, ne reflète en aucun cas ni l'identification de l'aptitude mentale du candidat, ni les savoir, savoir-faire et savoir-être pour des raisons diverses.

4. La partie pratique:

Dans cette partie, nous essayons de concrétiser le contexte théorique en dévoilant l'impact du recrutement sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat.

4.1 Méthodologie de recherche:

Nous essayons d'exposer la méthodologie suivie pour réaliser l'étude où nous allons procéder avec la façon laquelle cette étude a été conçue en mettant en évidence le problème de l'étude et les hypothèses du modèle proposé. Puis nous définissons la population et l'échantillon de l'étude et l'outil utilisé pour collecter les données primaires. Plus tard, nous mettons en évidence les outils de traitement statistique utilisés dans l'analyse des données et enfin nous testons l'outil d'étude afin de vérifier la fiabilité de cet outil.

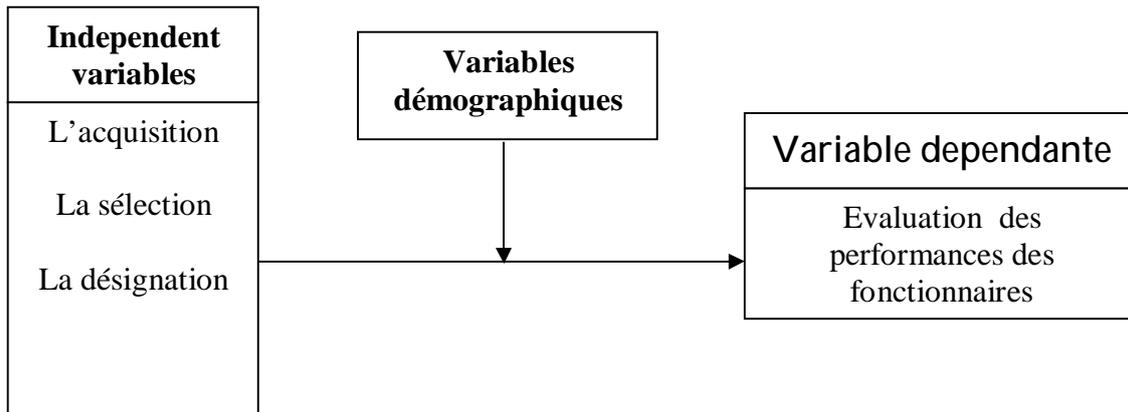
4.2 Plan de l'étude:

a- **la problématique de l'étude**: le problème peut être énoncé comme suit:

Y a-t-il un impact statistiquement significatif de recrutement sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat au niveau de 0,05 ?

b- **Modèle de recherche**: Nous divisons les variables en deux types comme le montre la figure (01).

Figure N°1. Modèle de recherche



Source: Réalisé par les chercheurs à partir des études antérieures

- ✓ La variable indépendante : Le recrutement (Acquisition, Sélection, Désignation).
- ✓ La variable dépendante : Evaluation des performances des fonctionnaires.

c- **Les hypothèses:** Nous pouvons formuler les hypothèses suivantes:

- **La première hypothèse principale:**

H₁: Il existe un impact statistiquement significatif de recrutement sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat au niveau de 0,05

A partir de cette hypothèse, on peut déduire trois sous-hypothèses comme suit:

- H₁: Il existe un impact statistiquement significatif de l'acquisition sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat au niveau de 0,05
- H₁: Il existe un impact statistiquement significatif de la sélection sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat au niveau de 0,05
- H₁: Il existe un impact statistiquement significatif de la désignation sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat au niveau de 0,05

- **La deuxième hypothèse principale:**

H₁: Il y a une différence significative dans la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat en raison de la variable "Sexe" au niveau de 0,05.

- **La troisième hypothèse principale:**

H₁: Il y a une différence significative dans la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat en raison de la variable "Faculté" au niveau de 0,05.

- **La quatrième hypothèse principale:**

H₁: Il y a une différence significative dans la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat en raison de la variable "Ancienneté" au niveau de 0,05.

4-3 Limites de l'étude:

Temps: Du 11/12/2020 au 05/01/2021.

Place: Cette étude concerne un échantillon de fonctionnaires de l'université de Laghouat.

4-4 La conception et l'exécution de l'étude:

a- **La population et l'échantillon de l'étude:** la population étudiée représente l'ensemble des fonctionnaires de l'université de Laghouat et nous avons pris comme échantillon certains fonctionnaires à travers les facultés de l'université de Laghouat choisis au hasard, elle comprenait 75 personnes.

b- Méthode de collecte des données: Dans cette étude, nous avons utilisé la méthode d'enquête par questionnaire lors de la collecte des données primaires. Le questionnaire a été conçu et divisé en 2 parties:

- **La première partie:** concerne les données personnelles des participants (sexe, âge, niveau d'instruction, Domaine, Faculté, Ancienneté).
- **La deuxième partie:** Contient les variables indépendantes qui représentent les Différents éléments de recrutement (Acquisition, Sélection, Désignation). Chaque dimension comprend 4 éléments. La variable dépendante qui constitue la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat comprend 4 éléments. Nous avons également utilisé l'échelle à cinq degrés de Likert pour évaluer les réponses des participants. Nous avons donc attribué un numéro à chaque degré de l'échelle afin de faciliter le processus d'analyse statistique. Il se déroule comme suit: Très fort (5), Fort (4), Moyen (3), Faible (2), Très faible (1).

c- Méthodes d'analyse des données: Nous avons utilisé le programme SPSS V26 dans le processus d'analyse statistique des données et de test des hypothèses, il comprenait les méthodes statistiques suivantes:

- Coefficient Alpha de Cronbach afin de tester la fiabilité de l'outil de l'étude.
- Fréquences et pourcentages pour afficher les caractéristiques de l'échantillon.
- Moyenne arithmétique et écart-type pour déterminer les directions des réponses des participants.
- Le modèle de régressions linéaires multiples pour tester la première hypothèse principale et ses sous-hypothèses.
- Test t d'échantillons indépendants pour tester les deuxième hypothèse principale.
- ANOVA à un facteur pour tester les troisième et quatrième hypothèses.

4.5 Le test de fiabilité d'outil de l'étude :

Afin de vérifier la fiabilité de notre outil d'étude (le questionnaire), nous calculons la valeur du coefficient Alpha de Cronbach en utilisant le programme SPSS V26, nous avons obtenu les résultats suivants:

Table N°1. Alpha de Cronbach

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.918	16

Source : Resultats du SPSS 26

Nous pouvons remarquer dans le tableau ci-dessus que le coefficient Alpha de Cronbach est égal à ($\alpha = 0,918$). On peut donc dire que l'outil d'étude (Le questionnaire) est très fiable ce qui signifie que l'on peut s'appuyer sur ce questionnaire pour mesurer les variables étudiées. Ainsi, nous pouvons généraliser les résultats du questionnaire à l'ensemble de la population étudiée.

4.6 Résultats et test d'hypothèses:

a- Caractéristique de l'échantillon:

Table N°2. Caractéristiques de l'échantillon

Variable	The variable categories	Fréquence	Pourcentage
Sexe	Masculin	48	64,0 %
	Féminin	27	36,0 %
	Total	75	100 %

Age	Moins de 30 ans	5	6,7 %
	31 – 40	40	53,3 %
	41 – 50	18	24,0 %
	Plus de 50 ans	12	16,0 %
	Total	75	100 %
Niveau d'instruction	Secondaire et moins	10	13,3 %
	Universitaire	65	86,7 %
	Total	75	100 %
Domaine	Sciences administratives	28	37,3 %
	Economie	12	16,0 %
	Technique	14	18,7 %
	Autres	21	28,0 %
	Total	75	100 %
Faculté	Technologie	10	13,3 %
	Sciences	9	12,0 %
	Médecine	4	5,3 %
	Génie civil et Architecture	8	10,7 %
	Lettres et des Langues	8	10,7 %
	S. Humaines	3	4,0 %
	S. Sociales	7	9,3 %
	Droit et S. Politiques	9	12,0 %
	Economie	10	13,3 %
	Institut de Sport	3	4,0 %
	Rectorat	1	1,3 %
	Vice Rectorat	3	4,0 %
	Total	75	100 %
Nombre global d'années d'ancienneté	1 - 5	8	10,7 %
	6 - 10	21	28,0 %
	11 - 15	20	26,7 %
	16 – 20	15	20,0 %
	21 ans et plus	11	14,7 %
	Total	75	100 %
Nombre d'années d'ancienneté dans l'université	1 - 5	17	22,7 %
	6 - 10	20	26,7 %
	11 - 15	15	20,0 %
	16 – 20	15	20,0 %
	21 ans et plus	8	10,7 %
	Total	75	100 %

Source: Réalisé par les chercheurs à partir des résultats du SPSS 26

Afin de déterminer les caractéristiques de l'échantillon de l'étude, nous avons représenté les données de la première partie liées aux données personnelles qui définissent les caractéristiques de l'échantillon d'étude à l'aide du programme SPSS V26, comme indiqué dans le tableau (02):

- ✓ **Sexe:** le tableau ci-dessus montre que le nombre d'hommes dans l'échantillon d'étude est de 48 sur 75 ce qui représente 64 %, alors que le nombre de femmes est de 27 sur 75 ce qui représente 36 %, ce sont quasiment les mêmes pourcentages dans le population de l'étude.
- ✓ **Age:** le tableau ci-dessus montre que la majorité des fonctionnaires sont âgés de 31 à 40 ans soit 40 sur 75 ce qui représente 53,3 %, alors que le nombre le plus petit est 5 qui représente les fonctionnaires âgés moins de 30 ans.
- ✓ **Niveau d'instruction:** le tableau ci-dessus montre que la majorité des fonctionnaires sont universitaires 65 sur 75 ce qui représente 86,7 %, alors que les fonctionnaires ayant un niveau secondaire ou moins sont 10 sur 75 qui représente 13,3 %.
- ✓ **Domaine:** le tableau ci-dessus montre que le domaine le plus représenté à l'échantillon est le domaine administratif suivi par les autres.
- ✓ **Faculté:** le tableau ci-dessus montre que les facultés de l'université de Laghouat sont représentées équitablement.
- ✓ **Ancienneté générale:** le tableau ci-dessus montre que la majorité des fonctionnaires ont une expérience générale supérieure à 5 ans (77,3 %).
- ✓ **Ancienneté à l'université:** le tableau ci-dessus montre que la majorité des fonctionnaires ont une expérience à l'université supérieure à 5 ans (89,3 %).

b- Affichage des résultats de l'étude:

Nous affichons les résultats de l'étude à travers les tableaux des directions des items constituant le questionnaire.

✓ **La direction des éléments du premier axe (Acquisition) :**

Table N°3. La direction des éléments du premier axe (Acquisition)

Numéro	Eléments	Moyenne	Ecart type	Direction
01	Une coordination est faite avec les différents services de l'université pour identifier les besoins en ressources humaines	2,21	0,684	Faible
02	Les postes vacants sont publiés par de multiples moyens	2,83	0,812	Moyen
03	L'Université se concentre sur le recrutement interne pour satisfaire ses besoins en ressources humaines	2,75	0,718	Moyen
04	L'université se concentre sur le recrutement externe pour satisfaire ses besoins en ressources humaines	3,11	0,798	Moyen
La moyenne du premier axe		2,72	0,532	Moyen

Source: Réalisé par les chercheurs à partir des résultats du SPSS 26

Le tableau ci-dessus montre qu'il y a une neutralité générale dans les réponses concernant l'acquisition (2,72) et que la moyenne de réponses la plus faible portait sur l'item N° 01 (2,21) et la moyenne de réponses la plus forte portait sur l'item N° 04 (3,11).

Nous remarquons aussi que l'item N° 02 est le moins homogène dans leurs réponses avec un écart type de (0,812), tandis que l'item le plus homogène est l'item N° 01 avec un écart type de (0,490).

✓ **La direction des éléments du deuxième axe (La sélection) :**

Table N°4. La direction des éléments du deuxième axe (La sélection)

Numéro	Eléments	Moyenne	Ecart type	Direction
05	Les dossiers sont examinés pour vérifier leur conformité aux critères requis	2,93	0,827	Moyen
06	Les responsables participent au processus de sélection	2,24	0,732	Faible
07	Le processus de sélection est soumis à des normes scientifiques bien étudiés	2,25	0,699	Faible
08	Le processus de sélection est totalement transparent	1,95	0,590	Faible
La moyenne du deuxième axe		2,34	0,508	Faible

Source: Réalisé par les chercheurs à partir des résultats du SPSS 26

Le tableau ci-dessus montre qu'il y a une faiblesse générale dans les réponses concernant la sélection (2,34) et que la moyenne de réponses la plus faible portait sur l'item N° 08 (1,95) et la moyenne de réponses la plus forte portait sur l'item N° 05 (2,93).

Nous remarquons aussi que l'item N° 05 est le moins homogène dans leurs réponses avec un écart type de (0,827), tandis que l'item le plus homogène est l'item N° 08 avec un écart type de (0,590).

✓ **La direction des éléments du troisième axe (la désignation) :**

Table N°5. La direction des éléments du troisième axe (La désignation)

Numéro	Eléments	Moyenne	Ecart type	Direction
09	Les candidats acceptés sont désignés en fonction de leurs spécialisations	3,05	0,715	Moyen
10	Les candidats acceptés sont soumis à une période de stage	3,32	0,808	Moyen
11	Les stagiaires sont suivis par leurs responsables hiérarchiques pendant leurs périodes de stage	2,48	0,742	Faible
12	Les candidats acceptés sont confirmés après la période de stage en fonction de leurs compétences	2,41	0,773	Faible
La moyenne du troisième axe		2,82	0,509	Moyen

Source: Réalisé par les chercheurs à partir des résultats du SPSS 26

Le tableau ci-dessus montre qu'il y a une neutralité générale dans les réponses concernant la désignation (2,82) et que la moyenne de réponses la plus faible portait sur l'item N° 12 (2,41) et la moyenne de réponses la plus forte portait sur l'item N° 10 (3,32).

Nous remarquons aussi que l'item N° 10 est le moins homogène dans leurs réponses avec un écart type de (0,808), tandis que l'item le plus homogène est l'item N° 09 avec un écart type de (0,715).

La direction des éléments du quatrième axe (Evaluation des performances) :

Table N°6. La direction des éléments du quatrième axe (Evaluation des performances)

Numéro	Eléments	Moyenne	Ecart type	Direction
13	L'université est tenue de suivre un système spécifique d'évaluation des performances	3,20	0,900	Moyen
14	Le système d'évaluation des performances de l'université est basé sur un critère objectif défini par la description de poste	2,80	0,615	Moyen
15	L'université adopte les résultats de l'évaluation des performances de ses fonctionnaires pour identifier les faiblesses et tenter de les éviter à l'avenir	2,59	0,840	Moyen
16	Les systèmes et les instructions relatives à l'évaluation des performances sont appliqués à tous les fonctionnaires sans discrimination	2,79	0,722	Moyen
La moyenne du quatrième axe		2,84	0,523	Moyen

Source: Réalisé par les chercheurs à partir des résultats du SPSS 26

Le tableau ci-dessus montre qu'il y a une neutralité générale dans les réponses concernant l'évaluation des performances (2,84) et que la moyenne de réponses la plus faible portait sur l'item N° 15 (2,59) et la moyenne de réponses la plus forte portait sur l'item N° 13 (3,20).

Nous remarquons aussi que l'item N° 13 est le moins homogène dans leurs réponses avec un écart type de (0,900), tandis que l'item le plus homogène est l'item N° 14 avec un écart type de (0,615).

Tester la première hypothèse principale et ses sous-hypothèses divergentes

c- Test des hypothèses de l'étude:

✓ Test de la première hypothèse principale et ses sous-hypothèses:

Nous nous sommes appuyés sur la méthode de la régression linéaire multiple pour tester l'hypothèse principale et les sous-hypothèses comme le montre les sorties SPSS du tableau N°09

Puisque le coefficient de détermination est $R^2 = 0,981$, ce qui est proche de 1, nous pouvons l'expliquer comme suit: 98,1 % de l'évaluation de la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat est due au changement des trois éléments de recrutement, tandis que les 1,9 % restants de l'évaluation de la performance sont dus à d'autres variables non incluses dans ce modèle.

Table N°7. Test de la première hypothèse principale et ses sous-hypothèses

Variables indépendantes	Variable dépendantes	t	Sig	R ²	Décision
Acquisition	Evaluation des performances	3,619	0,001	/	H ₁ Acceptée
Selection	Evaluation des performances	13,575	0,000	/	H ₁ Acceptée
Designation	Evaluation des performances	2,425	0,018	/	H ₁ Acceptée
Recrutement	Evaluation des performances		0,000	0,981	H₁ Acceptée

Source: Réalisé par les chercheurs à partir des résultats du SPSS 26

✓ **Test de la première hypothèse principale:**

Nous remarquons que $Sig = 0,000 \leq 0,05$. Donc nous rejetons H_0 et nous prenons l'hypothèse alternative H_1 .

Donc: il y a un impact statistiquement significatif du recrutement sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat au niveau de 0,05.

➤ **Test de la première sous-hypothèse:**

Nous remarquons que le t calculé (3,619) est plus grand que la valeur du t tabulé (1,993) donc nous rejetons H_0 et nous prenons l'hypothèse alternative H_1 et cela confirme que Sig (P-Value) est inférieure ou égale à α .

Où, ($Sig = 0,001 \leq 0,05$) donc: il y a un impact statistiquement significatif de l'acquisition sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat au niveau de 0,05.

➤ **Test de la deuxième sous-hypothèse:**

Nous remarquons que le t calculé (13,575) est plus grand que la valeur du t tabulé (1,993) donc nous rejetons H_0 et nous prenons l'hypothèse alternative H_1 et cela confirme que Sig (P-Value) est inférieure ou égale à α .

Où, ($Sig = 0,000 \leq 0,05$) donc: il y a un impact statistiquement significatif de la sélection sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat au niveau de 0,05.

➤ **Test de la troisième sous-hypothèse:**

Nous remarquons que le t calculé (2,425) est plus grand que la valeur du t tabulé (1,993) donc nous rejetons H_0 et nous prenons l'hypothèse alternative H_1 et cela confirme que Sig (P-Value) est inférieure ou égale à α .

Où, ($Sig = 0,018 \leq 0,05$) donc: il y a un impact statistiquement significatif de la désignation sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat au niveau de 0,05.

✓ **Test de la deuxième hypothèse principale:**

Nous nous appuyons sur la méthode du T test pour échantillons indépendants, comme indiqué dans les résultats du SPSS suivants:

Table N°8. Test de la deuxième hypothèse principale

t	DF	Sig	Décision
0,009	73	0,993	H ₀ Acceptée

Source: Réalisé par les chercheurs à partir des résultats du SPSS 26

Nous remarquons que le t calculé (0,993) est plus petit que la valeur du t tabulé (1,993) donc nous acceptons l'hypothèse nulle H_0 et cela confirme que Sig (P-Value) est supérieure à α .

Où, (Sig = 0,993 \geq 0,05). Donc:

Donc Il n'y a pas de différences significatives dans la performance des fonctionnaires de l'université de laghouat en raison de la variable "Sexe" au niveau de 0,05.

✓ **Test de la troisième hypothèse principale:**

Nous nous appuyons sur la méthode du « One way ANOVA », comme indiqué dans les résultats du SPSS suivants:

Table N°9. Test de la deuxième hypothèse principale

	Somme des carrés	DL	Carrée moyen	F	Sig
Inter-groupes	4,517	11	0,411	1,647	0,107
Intra-groupes	15,705	63	0,249		
Total	20,222	74			

Source: Réalisé par les chercheurs à partir des résultats du SPSS 26

Nous remarquons que Sig = 0,107 \geq 0,05. Donc nous acceptons l'hypothèse nulle H_0 .

Donc Il n'y a pas de différences significatives dans la performance des fonctionnaires de l'université de laghouat en raison de la variable "Faculté" au niveau de 0,05.

✓ **Test de la quatrième hypothèse principale:**

Nous nous appuyons sur la méthode du « One way ANOVA », comme indiqué dans les résultats du SPSS suivants:

Table N°10. Test de la quatrième hypothèse principale

	Somme des carrés	DL	Carrée moyen	F	Sig
Inter-groupes	0,212	4	0,053	0,185	0,945
Intra-groupes	20,010	70	0,286		
Total	20,222	74			

Source: Réalisé par les chercheurs à partir des résultats du SPSS 26

Nous remarquons que Sig = 0,945 \geq 0,05. Donc nous acceptons l'hypothèse nulle H_0 .

Donc Il n'y a pas de différences significatives dans la performance des fonctionnaires de l'université de laghouat en raison de la variable "Ancienneté" au niveau de 0,05.

5. Conclusion

Il est bien évident que les ressources humaines compétentes constituent un facteur essentiel pour le développement de toute organisation y compris l'université, et qu'elles sont aussi source de performance et d'excellence. Ces ressources ne peuvent être acquises que par le biais du recrutement qui doit être fait d'une façon objective et rationnelle qui représente bien un enjeu fort pour l'université. C'est pour cela que ce processus doit être bien étudié et analysé dans un cadre de politique générale de la gestion des ressources humaine de l'université et de sa tutelle. Et cela exige qu'il ait une cohérence avec la stratégie générale de l'université et la stratégie ressources humaines en se focalisant sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), afin d'assurer une adéquation qualitative et quantitative en matière de ressources humaines. Par ailleurs, nous avons aboutit à certains résultats qui sont comme suit :

- ✓ Il y a un impact statistiquement significatif du recrutement sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat ;
- ✓ Il y a un impact statistiquement significatif de l'acquisition sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat ;
- ✓ Il y a un impact statistiquement significatif de la sélection sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat ;
- ✓ Il y a un impact statistiquement significatif de la désignation sur la performance des fonctionnaires de l'université de Laghouat.

6. Recommandations

Afin d'assurer une bonne maîtrise de gestion de ressources humaines en matière de recrutement au niveau de l'université de Laghouat, on recommande ce qui suit :

- a. L'acquisition des candidats doit obéir aux règles définies par l'analyse des postes ;
- b. Le recrutement doit être fait d'une façon objective loin de toute considération ;
- c. L'application de la GPEC afin d'avoir un personnel qualifié, et par conséquent, bien exploité ;
- d. Le critère de compétence doit être primordial dans le processus de recrutement.

7. Références :

- [1] A. Dietriche et F. Pigeys, la gestion des ressources humaines, coll. «Repères», la Découverte, 2001, cité par Suzanne Maury, La GRH dans la fonction publique, La documentation française, 2014, p. 7.
- [2] Patrice Roussel, cours de gestion des ressources humaines, Université Toulouse, 2008, cité par Suzanne Maury, La GRH dans la fonction publique, La documentation française, 2014, p7.
- [3] Khelassi Réda, Management des ressources humaines, Editions Houma, 2010, p. 18.
- [4] J. Besson et J. Digout, e-Recrutement, Vuibert, Paris, France, 2012
- [5] <https://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-recrutement-243.html>
- [6] Jean-Marie Pretti, Ressources humaines, Edition Vuibert, 14^{ème} édition, Paris, France, 2013, p.225
- [7] S. St-Onge, M. Audet et H. Haines, Relever les défis de la gestion des ressources humaines, Edition Gaétan Morin, Montréal, 1998, p.44
- [8] Eline Nicolas, Gestion des ressources humaines, Dunod, Paris, France, p.172

8. bibliographie :

- A. Dietriche et F. Pigeyre, la gestion des ressources humaines, coll. «Repères», la Découverte, 2001, cité par Suzanne Maury, La GRH dans la fonction publique, La documentation française, 2014.
- Bernard Matory, Daniel Grozet, Gestion des ressources humaines, Pilotage social et performance, 6^{me} édition, Dunod, France, 2005.
- Dimitri Weiss, Ressources humaines, Edition organisation, Paris, France, 2005.
- Eline Nicolas, Gestion des ressources humaines, Dunod, Paris, France.
- Besson et J. Digout, e-Recrutement, Vuibert, Paris, France, 2012
- Jean-Marie Peretti, Dictionnaire des ressources humaines, Edition Vuibert, Paris, 1999.
- Jean-Marie Peretti, Ressources humaines et gestion du personnel, 2^{me} édition, Paris, 1998.
- Jean-Marie Peretti, Ressources humaines, 5^{me} édition, Edition vuibert, France, 2000.
- Jean-Marie Pretti, Ressources humaines, Edition Vuibert, 14^{ème} édition, Paris, France, 2013.
- Jean-Marie Peretti, Gestion des ressources humaines, Edition vuibert, France, 1998.
- Martine Reuzeau, Economie d'entreprises, Edition ESKA, Paris, 1993. Pascal Paillé, La fidélisation des ressources humaines, Economica, Paris, 2003.
- Philippe Eray, Précis de développement des compétences, Edition liaisons, Paris, 1999.
- Shimon L.Dolan, Tania Saba, Susan E.Jakson, Randall S.Schuller., La gestion des ressources humaines, Edition du renouveau pédagogique, Canada, 3^{me} édition, 2002.
- Sylvie Guerrero, Les outils des ressources humaines, les savoir-faire essentiels en GRH, Dunod, Paris, 2005.
- Khelassi Réda, Management des ressources humaines, Editions Houma, 2010.
- Patrice Roussel, cours de gestion des ressources humaines, Université Toulouse, 2008, cité par Suzanne Maury, La GRH dans la fonction publique, La documentation française, 2014.
- S. St-Onge, M. Audet et H. Haines, Relever les défis de la gestion des ressources humaines, Edition Gaétan Morin, Montréal, 1998.
- <https://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-recrutement-243.html>