

Le marché du travail et les critères d'embauche dans les entreprises algériennes

MAHDID Fatah/ALLOU Zouhir

Université Tizi-Ouzou/Université d'Alger2

- **Résumé** : cette présente étude dresse un aperçu sur les critères effectifs que l'entreprise publique prend en considération pour effectuer le recrutement de ses nouveaux salariés, sachant que cette démarche est une mission délicate et cruciale pour l'avenir de l'entreprise notamment dans un contexte de forte concurrence et également de crise économique. La partie pratique a été effectuée au sein de la DRGB (Direction Régionale de Bejaia) par le biais de l'administration d'un questionnaire et cela sur un échantillon de 36 salariés en utilisant la méthode aléatoire stratifiée.

Mots clés : Marché de travail, Recrutement, Entreprise, Nouveau salarié, Diplôme.

- **ملخص**: تنظر هذه الدراسة في المعايير الحقيقية التي تعمل بها المؤسسة الوطنية عند توظيف العمال الأجراء الجدد، علماً أن التوظيف يعتبر خطوة مهمة وحساسة في نفس الوقت لمستقبل المؤسسة في ظل جو المنافسة والأزمة الاقتصادية العالمية. تمت الدراسة الميدانية في المديرية الجهوية لسونا طراك بولاية بجاية بالاعتماد على تقنية الاستبيان وهذا على عينة تشمل 36 عامل باستعمالنا الطريقة العشوائية الطبقية. **الكلمات المفتاحية**: سوق العمل، التوظيف، المؤسسة، العمال الجدد، الشهادة.

- **Abstract**: This study presents an overview of the criteria that public companies (such as Sonatrach) apply in recruiting new employees. Recruiting is a crucial mission for the future of any company especially in the context of strong competition and economic

crisis. The study is carried out within the DRGB (Regional Directorate of Bejaia) by the means of a questionnaire distributed to a study sample of 36 employees, using the stratified random method.

Keywords: *labor market, recruitment, company, new employees, diploma*

-Introduction : Après que l'Algérie a eu son indépendance en 1962, le gouvernement de cette époque a mis en place des politiques de développement et de reconstruction de l'économie algérienne basée sur la gestion socialiste des entreprises, autrement dit l'autogestion. Selon Boutefnouchet (2004), toutes les entreprises vacantes sont mises en régime d'autogestion, quelques entreprises et propriétés algériennes sont également placées en gestion coopérative, les entreprises autogérées ne ressemblent pas plus de 10000 travailleurs.

Sartan (1966) souligne que le premier congrès de l'autogestion industrielle avait fait apparaître clairement que le faible secteur « socialiste » industriel compte 15 % à peine de l'industrie globale. D'après Boutefnouchet (2004), la gratuité de la santé publique, la réforme de l'éducation, et de l'enseignement supérieur, donnèrent l'impression, grâce à une balance budgétaire excédentaire, favorisée par le prix élevé des hydrocarbures. En revanche, Stora (2004) montre que l'Algérie reste très dépendante de ses hydrocarbures, l'industrie ne représente que 10% du PIB.

Parler des hydrocarbures, c'est d'évoquer sans doute l'entreprise pétrolière SONATRACH, cette dernière a connue différentes évolutions qui ont fait d'elle l'entreprise d'aujourd'hui connue à l'échelle internationale et pourvue d'un pouvoir économique incontestable.

La création de la société nationale pour le transport et la commercialisation des hydrocarbures connue sous le nom (SONATRACH) remonte à la fin de 1963, par le décret N°63-491 du 31/12/1963, au journal officiel du 10/1/1964, elle avait pour activité le transport et la commercialisation des hydrocarbures. Ça création avait pour but de couvrir a long terme les besoins nationaux en hydrocarbure ainsi que la gestion des domaines miniers des hydrocarbures. (Archive de l'entreprise SONATRACH).

Vue la place prépondérante qu'occupe cette entreprise dans l'économie algérienne, cela ne dépend pas de son abondante ressources naturelle « pétrole », mais de sa gestion humaine également, Parler de ressources humaines, ce n'est pas considérer que les hommes sont des ressources, mais que les hommes ont des ressources. Parmi les fonctions phares de la gestion des ressources humaines, nous évoquerons ici la fonction de recrutement, qui est une mission des professionnelles afin d'arriver à trouver les bons profils pour les postes vacants.

Les sources de recrutement peuvent être internes ou externes. Toutefois, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, la prospection s'opère d'abord en interne, notre curiosité est de savoir quels sont les critères que la direction régionale de Bejaia (DRGB) ou bien la SONATRACH prend en considération pour embaucher ses nouveaux salariés ?

-Hypothèse : Le recrutement à la DRGB, s'appuie particulièrement sur des critères objectifs, tels que la possession d'un diplôme, synonyme de qualification souhaitée.

-Méthodes et techniques utilisées : nous avons utilisé dans notre étude une méthode quantitative, qui nous a permis de recueillir sur un ensemble d'éléments d'informations comparables d'un élément à l'autre, elle est déterminée également par la nature du notre thème de recherche, cette méthode nous a soumis à l'analyse des données collectées du terrain, et de décrire leur aspect réel, de ce fait, la méthode quantitative a nécessité la technique du questionnaire qui nous a permis une interprétation des données d'une part et une vérification de l'hypothèse préalablement établie de l'autre part.

-L'échantillon de l'étude : l'échantillon de l'étude a été sélectionné auprès d'une population de 250 salariés qui activent au sein de la DRGB, nous nous sommes adressés à échantillon de différentes catégories socioprofessionnelles, il s'agit de 14 cadres, 17 agents de maîtrise et 09 agents d'exécution, On déduit que la DRGB recrute plus des agents de maîtrise et des cadres, ce qui s'explique par la complexité des tâches et les exigences du monde professionnel face à l'évolution technologique et la compétitivité dans la sphère économique, et à travers cette répartition socioprofessionnelle, nous

avons abouti à un échantillon de 40 salariés, en utilisant la méthode aléatoire stratifiée, enfin nous avons pu récupérer uniquement 36 questionnaires, cela est dû à l'absence des 04 autres salariés au cours de notre enquête.

Le nombre de salariés de sexe masculin était de 32, tandis que les salariées de sexe féminin étaient en nombre de 04, cela signifie que le recrutement des femmes au sein de la DRGB est nouveau. L'âge des sujets varie majoritairement entre 36 à 45 ans.

-Analyse et interprétation des données pratiques :

Tableau n° 01 : répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Fréquences	Pourcentages
Primaire	01	03%
Secondaire	14	39%
Universitaire	21	58%
Total	36	100%

D'après le tableau n°01, on constate que la majorité des enquêtés ont un niveau universitaire avec un pourcentage de 58%, vient après le niveau secondaire avec 39%, ensuite le niveau primaire avec un pourcentage de 3%.

Le tableau indique que la majorité des enquêtés à la DRGB ont un niveau universitaire, ce qui s'explique par l'évolution technologique et la compétitivité sur le marché du travail, qui a poussé les responsables de la SONATRACH à effectuer des recrutements de personnes qui ont un diplôme universitaire (licence ou ingénieur) et qui ont des connaissances théoriques dans le domaine, et cela dans le but d'apporter de nouvelles méthodes et de nouvelles stratégies de

fonctionnement, et ce pour enrichir son potentiel, afin de maintenir sa survie dans le climat de concurrence qui règne ces dernières années.

Tableau n° 02 : répartition des enquêtés selon l'année de recrutement :

Année de recrutement	Fréquences	Pourcentages
[1981 – 1990]	06	17%
[1991 – 2000]	12	33%
[2001 – 2010]	18	50%
Total	36	100%

D'après le tableau n°02, on déduit que la majorité des enquêtés ont été recrutés entre l'année 2001 et 2010 avec un pourcentage de 50%, ensuite 33% entre l'année 1991 et 2000, à la fin, ceux qui sont recrutés entre 1981 et 1990 avec un pourcentage de 17%.

En observant ces pourcentages, nous constatons que les responsables de la DRGB ont commencé à donner de l'importance au recrutement des nouveaux salariés depuis l'année 2000, car la SONATRACH commence à retrouver son rythme, dans le but de rajeunir et de donner du sang neuf à son effectif, sans oublier les départs en retraite.

On peut remémorer aussi les événements qui se sont produits en Kabylie à partir de 2001 causés par la crise sociale et le chômage qui ont touché profondément cette région, pour cela l'État, a élaboré un plan socio-économique qui consiste en la concrétisation d'une dynamique de croissance économique fondée sur la promotion d'un développement durable et l'amélioration du cadre de vie des populations de cette région, par la création de nouveaux postes de travail et la prise en charge de leurs problèmes sociaux. Cette option des pouvoirs publics s'appuie sur des programmes d'équipements publics consistants qui sont le programme de soutien à la relance économique pour la période 2001-2004 et le programme

complémentaire (présidentiel) pour les années 2003-2004. Depuis 2005, un autre programme est venu consolider les deux premiers. Il s'agit du programme complémentaire de soutien à la croissance économique 2005- 2009.

Tableau n° 03 : l'attitude des salariés vis-à-vis du facteur le plus influant pour l'accès à l'emploi :

Réponses	Fréquences	Pourcentage
Diplôme	22	60%
Expérience	09	25%
Liens sociaux	05	15%
Total	36	100%

D'après le tableau n°03, on constate que le facteur le plus influant pour décrocher un poste de travail à la DRGB est le diplôme avec un taux de 60% comparativement aux deux autres facteurs, puis l'expérience avec 25%, enfin les liens sociaux avec un pourcentage de 15%.

Cela nous permet de dire que le facteur le plus influent pour décrocher un poste de travail à la SONATRACH est le diplôme, ce qui explique l'importance qu'accorde la DRGB au diplôme, parce que c'est à partir de ce dernier que l'entreprise peut savoir la qualité du candidat, ses qualifications et de connaître sa spécialité afin de mieux l'affecter au poste adéquat.

En effet, on peut dire que le diplôme est un critère essentiel mais pas suffisant pour le recrutement à la DRGB ; les réseaux sociaux sont omniprésents, ce qui implique l'introduction de certains facteurs informels à chaque fois que cette entreprise effectue un recrutement

Tableau n° 04 : l'attitude des enquêtés vis-à-vis du critère le plus contraignant pour décrocher un poste de travail :

Les critères	Fréquence	Pourcentage
L'âge (-35 ans)	19	53%
Service national	09	25%
Résidence à Bejaia	08	22%
Total	36	100%

Le tableau n°04, nous permet de constater que plus de la moitié de nos enquêtés, avec un pourcentage de 53%, considèrent que le critère le plus contraignant pour décrocher un poste de travail à la DRGB est la limitation de l'âge aux candidats à 35 ans, puis le service national avec un pourcentage de 25% et enfin le critère de la résidence avec 22%.

Donc, on déduit que la limitation de l'âge à 35 ans est une exigence contraignante pour les candidats qui postulent à un poste de travail à la DRGB, même si le candidat possède un diplôme et une qualification, ce qui fait que ce critère reste un obstacle pour les demandeurs d'emploi.

Tableau n° 05 : rapport entre la période de recrutement de 1981 à 2010, et le niveau d’instruction :

Niveau d’instruction	Primaire		secondaire		universitaire		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Année de Recrutement								
[1981-1990]	01	17%	05	83%	00	00%	06	100%
[1991-2000]	00	00%	09	75%	03	25%	12	100%
[2001-2010]	00	00%	00	00%	18	100%	18	100%
Total	01	3%	14	39%	21	58%	36	100%

A partir du tableau n°05, on constate que 58% des salariés ont un niveau universitaire, par contre ceux qui ont un niveau primaire et secondaire représentent respectivement 3% et 39%. On remarque aussi que la totalité des recrutés durant les années 2000 ont un niveau supérieur avec un pourcentage de 100%, par contre 75% des recrues ont un niveau secondaire et 25% des recrues ont un niveau universitaire entre l’année 91 et 2000. Pour les années 80, on remarque que la majorité des recrues ont un niveau secondaire avec un taux de 83%, en revanche, 17% ont un niveau primaire et aucun de ces recrues ne possède un niveau supérieur durant la même période, ce qui

nous permet de constater une nette amélioration en terme de niveau d’instruction des nouveaux recrutés au sein de la DRGB surtout après les années 2000.

On peut dire aussi que l’entreprise cherche à élever le niveau d’instruction des recrutés dans les différentes catégories afin d’améliorer la qualité de l’encadrement en vue d’atteindre ses objectifs. Cet écart constaté dans le niveau d’instruction entre les deux premières décennies peut s’expliquer par le fait que la SONATRACH donnait peut d’importance aux diplômés universitaires, vue les crises sociales et économiques vécues pendant cette période, causées par le chômage. Cette société recrutait sans avoir recours aux critères de sélection tels que les diplômes afin d’apaiser et regagner la paix sociale, contrairement à la dernière décennie où le diplôme et la qualification sont devenues primordiaux, afin d’avoir un équilibre avec le développement technologique et les nouvelles méthodes de gestion.

Tableau n° 06: rapport entre la période de recrutement et l’appartenance aux catégories socioprofessionnelles :

Catégorie socioprofessionnelle période de Recrutement	A. maitrises		Cadres		A. exécutions		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
[1981-1990]	03	50%	00	00%	03	50%	06	100%
[1991-2000]	08	66%	02	17%	02	17%	12	100%
[2001-2010]	06	33%	12	67%	00	00%	18	100%
Total	17	47%	14	39%	05	14%	36	100%

Nous constatons d'après le tableau n°06 que 47% des enquêtés sont des agents de maîtrise et 39% occupent un poste de cadre, par contre les agents d'exécution représentent 14% de notre échantillon.

On remarque aussi que la majorité des recrutés à partir des années 2000 sont des cadres avec un pourcentage de 67% et seulement 17% des cadres ont été recrutés durant la période 1991 et 2000. Pour les années 1980, on remarque que les recrues occupent des tâches d'exécutions et de maîtrises avec un pourcentage de 50% pour chaque catégorie, par contre, aucun des enquêtés n'a été recruté pour occuper un poste de cadre durant la même période.

A partir de ces résultats, on déduit que la DRGB essaye de renforcer son capital humain par le recrutement des agents de maîtrise et des cadres, vue la complexité des tâches dans le domaine des hydrocarbures qui demande la précision et la vigilance au travail, et cela ne peut être réalisé qu'à travers des formations qualifiantes et des diplômes supérieurs qui indiquent les qualités et les capacités des candidats retenus pour les postes de responsabilité.

Tableau n° 07 : répartition des enquêtés selon l'expérience professionnelle avant le recrutement :

Expérience avant le recrutement	Fréquences	Pourcentages
Oui	30	83%
Non	06	17%
Total	36	100%

D'après le tableau n°07, on constate que le taux des personnes qui ont eu une expérience professionnelle avant d'intégrer la DRGB est de 83% et celui des personnes sans expérience est de 17%. On déduit d'après ce même tableau que la DRGB favorise l'embauche des personnes ayant de l'expérience en raison des qualifications qu'ils possèdent, qui leur facilitent l'intégration au poste et un bon

rendement pour l’entreprise, a partir de là, on peut dire que l’expérience est l’un des critères essentiels que la DRGB exige pour réussir un bon recrutement.

Par conséquent d’après cette analyse des taux, on constate que la majorité des recrues ont acquis une certaine expérience de travail avant qu’ils soient à la DRGB, et on peut expliquer que cette entreprise favorise les candidats qui ont une expérience professionnelle antérieure dans leurs domaines.

Tableau n° 08 : rapport entre la période de recrutement et l’expérience acquise :

Expérience Période de Recrutement	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
[1981-1990]	04	67%	02	33%	06	100%
[1991-2000]	09	75%	03	25%	12	100%
[2001-2010]	17	94%	01	06%	18	100%
Total	30	84%	06	16%	36	100%

A partir du tableau ci-dessus, nous retenons que 84% des enquêtés ont acquis une expérience de travail avant d’être recrutés à la DRGB, par contre on enregistre 16% des enquêtés, qui n’ont pas acquis d’expérience professionnelle en dehors de la DRGB.

On remarque aussi que 94% des enquêtés qui ont été recrutés durant la période 2001-2010 possèdent une expérience professionnelle avant qu’ils ne soient recrutés à la DRGB, suivi par 75% des enquêtés qui ont été recrutés entre 1991-2000 et qui possèdent une expérience, 67% des recrues durant la période 1981-1990 ont une expérience professionnelle.

On constate aussi que la majorité des candidats qui ont été recrutés à partir des années 2000 sont porteurs d'expériences professionnelles avant qu'ils ne soient admis à la DRGB, et cela s'explique par la nouvelle procédure de recrutement à la SONATRACH qui est appliquée actuellement aux nouveaux recrutés qui consiste à mettre en évidence certaines exigences pour accéder au poste de travail comme l'expérience.

-Conclusion: on constate d'abord que les sources d'information des candidats sur l'offre d'emploi à l'aide du bureau de main d'œuvre représente un pourcentage de 44%, 42% parmi eux ont été informés par un proche ou un ami, et cela pose le problème du manque d'informations concernant le recrutement au sein de cette structure.

Par ailleurs, parmi les facteurs les plus influant pour décrocher un poste de travail à la DRGB on peut citer le diplôme avec un pourcentage de 60%, puis l'expérience avec un taux (25%), enfin les liens sociaux avec un pourcentage de 15%.

On remarque aussi, que durant la dernière décennie, la totalité de nos enquêtés qui ont été recrutés durant cette période, ont un niveau supérieur avec un pourcentage de 100%, ce qui confirme l'intérêt qu'apporte la DRGB au diplôme face à l'évolution technologique et la compétitivité sur le marché du travail, fait qui pousse les responsables de la SONATRACH à effectuer des recrutements de personnes disposant d'un diplôme universitaire (licence ou ingénieur) et qui ont des connaissances théoriques dans le domaine.

Pour que la DRGB réalise un bon recrutement, elle ne se base pas seulement sur le diplôme qui est un critère nécessaire, car à lui seul, il est insuffisant, et c'est pour cela, que la DRGB a eu recours à d'autres critères comme :

Premièrement, l'expérience avec un pourcentage de 83%. la DRGB favorise l'embauche des personnes ayant de l'expérience dans leur domaine avant leur recrutement, en raison des qualifications qu'ils possèdent et qui leurs facilitent l'intégration au poste, avec un bon rendement pour l'entreprise.

Deuxièmement, le lieu de résidence est considéré comme étant une condition essentielle avec un pourcentage de 100%, donc le lieu

de résidence devient aujourd'hui comme l'une des exigences aux candidats pour être recruté à la DRGB, et qui doit être à proximité de la structure d'accueil.

Troisièmement, l'âge des candidats ne doit pas dépasser 35 ans, 53% des enquêtés considèrent que cette exigence est contraignante pour décrocher un poste de travail, même si le candidat possède un diplôme et une qualification, ce qui fait que le candidat doit satisfaire cette exigence pour décrocher un poste de travail à la DRGB.

En conclusion et à partir de ces résultats, on peut dire qu'on est arrivé à confirmer l'hypothèse qui consiste à dire que le recrutement de nouveau salariés à la DRGB s'appuie sur des critères objectifs tel que la possession d'un diplôme, synonyme de qualification souhaitée.

-Bibliographie :

1. Alberello, L. (2003). *Apprendre à chercher l'acteur social et la recherche scientifique*. Bruxelles : 2eme édition Boeck.
2. Angers, M. (1997). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Alger : Ed Casbah.
3. *Archive de l'entreprise SONATRACH présentation de l'organisme d'accueil*.
4. Blanchet, A. (2000). *Les techniques d'enquête en sciences sociales*. Paris : Ed Dunod.
5. Boudon, R. (1970). *Les méthodes en sociologie*. paris : 2^{ème} édition P.U.F.
6. Boutefnouchet, M. (2004). *La société Algérienne en transition*. Alger : Ed Office Des Publications Universitaires.
7. Grawitz, M. (2001). *Méthodes des sciences sociales*. Paris : 11^{ème} édition, Ed DALLOZ.
8. Quivy, R. (1995). *Manuel de recherche en science sociales*. paris : 2^{ème} édition, Dunod.
9. Sartan, Y. (1966). *Perspectives de l'autogestion en Algérie, autogestion, n°1*.
10. Stora, B. (2004). *Histoire de l'Algérie depuis l'indépendance. 1962-1988*. paris : 4^e Edition La Découverte.