

La Contre-Performance Du Recrutement Chez La Maison Tsangamusa En Ville De Butembo,

Katembo Kamavu Pétilon¹, Kahindo Pendeza Jonithas²

Katungu Kaniki Patience³

Professeur Associé A L'institut Supérieur Des Arts Et Métiers (Isam) De Lubero A Butembo, R. D. Congo

Assistante A L'institut Supérieur Des Arts Et Métiers (Isam) De Lubero A Butembo, R. D. Congo

Chargée De Pratiques Professionnelles A L'institut Supérieur Des Arts Et Métiers (Isam) De Lubero A Butembo, R. D. Congo

Résumé

Notre étude porte sur la contre-performance du recrutement chez la maison Tsangamusa en ville de Butembo, notre souci est de connaître les effets (positifs et négatif) du recrutement basé sur les fondements relationnels, familiaux et ethniques sur la gestion des ressources humaines afin de sensibiliser les entrepreneurs locaux pour éviter ce genre de recrutement.

Ayant fait usage de la méthode descriptive et la méthode fonctionnaliste soutenues par les techniques documentaires, les techniques d'interview et les techniques d'enquêtes, nous avons abouti aux résultats selon lesquelles les étapes du processus de recrutement ainsi que la sélection répondent aux critères recommandés en tenant compte de :

- Vacance du poste
- Dédoubllement du poste
- Qualités morales

Mots clés : *Recrutement, performance, compétence, relation, famille, ethnie.*

Date of Submission: 28-07-2024

Date of Acceptance: 08-08-2024

I. Introduction

Il n'y a point de ressources que d'hommes dans toute entreprise, car leurs performances, leurs personnalités, en harmonie avec le poste à pourvoir, permettent l'atteinte des objectifs fixes (Marc Mountoussé et alii, Editions Bréal, paris, 2010, p. 79).

Le recrutement en tant que processus est une étape incontournable dans la vie de toute organisation car c'est de lui que dépend l'avenir de l'organisation.

Pour éviter de commettre les erreurs dans le processus de recrutement, les organisations font appel à toute sorte de testes. En effet, l'intégration de nouveau salarié dans une organisation coûte très chère, cette dernière ne doit pas courir le risque de se tromper afin d'éviter la contre-performance de processus de recrutement, long et coûteux. C'est pour cela que les organisations font appel extérieures pour évaluer les candidats.

Ces derniers sont donc un moyen pour les organisations de sécuriser leur recrutement, et ainsi connaître l'avantages des futures salaries et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'organisation.

Le recrutement est une étape importante dans la vie d'une organisation, car un mauvais recrutement à des conséquences négatives sur l'organisation d'un point de vue financier mais sociale et entraîne principalement une contre-performance.

Le recrutement fait référence à une étape du processus d'embauche consistant à attirer les candidats qui possèdent les compétences nécessaires pour occuper un poste vacant dans une organisation.

Le recrutement constitue une étape décisive dans la gestion des ressources humaines. Il revêt une importance stratégique et économique dans les organisations. Il n'y a pas de gestion assez difficile dans une organisation comme seule des ressources humaines. La performance des ressources humaines est donc primordiale pour le succès de l'organisation.

Les ressources humaines sont actuellement considérées comme principales ressources des organisations ainsi le choix des hommes et des femmes constituent un axe privilégié pour l'organisation de tous les secteurs qui doivent se repositionner dans un monde les plus à plus ouvert et concurrentiel. Raison pour laquelle, nous voudrions analyser la contre-performance du recrutement par la relation personnel, familiale pour s'assurer d'obtenir un candidat pouvant assure la survie de l'organisation.

Les opérations de recrutement sont un enjeu central pour l'entreprise. Le recrutement réalise un accroissement de l'effectif disponible est permet d'envisager un renouvellement des compétences.

Pour PERETTI la qualité d'un recrutement est le résultat de l'adéquation existant entre la personne recruté et le poste à pouvoir (Arnaud du pray et Claude para panaris, Marseille, 2009, p6).

Le recrutement est processus de décision long est complexe dont la construction se réalise au moyen de différentes étapes.

L'acquisition d'une main d'œuvre compétente et motivée participe au succès de travail au sein d'une organisation.

La question principale que nous tenons résoudre est celle de savoir dans quels sens la contre-performance de la relation personnelle, familiale et éthique influencent le processus de recrutement. Le recrutement au sein de la maison Tsangamusa se fait souvent par la connaissance et par des relations familiales

Pour bien asseoir notre problématique, nous formulons spécialement les questions suivantes :

1. Quels sont les effets (positifs et négatifs) du recrutement basé sur des fondements relationnels, familiaux et ethniques sur la gestion des ressources humaines ?
2. Comment sensibiliser les entrepreneurs locaux pour éviter le recrutement par relation personnelle, familiale et ethnique ?

A la question principale, nous formulons l'hypothèse suivante :

La contre-performance du recrutement d'une relation personnel, familiale et ethnique influencerait négativement le processus de recrutement lorsque toutes les étapes ne sont pas rigoureusement respectées.

Aux questions spécifiques, nous proposons les réponses anticipatives suivantes :

- Il se pourrait que le recrutement au sein de la maison Tchangamusa soit basé sur les fondements relationnels, familiale et ethnique.
- Il semblait que la maison Tsangamusa fait la sensibilisation des entrepreneurs

L'objectif global de notre recherche est d'apprécier les effets du recrutement basé sur la relation personnelle, familiale et ethnique à la performance de l'entreprise Tsangamusa en Ville de Butembo.

Spécifiquement nous voulons :

- Identifier les différentes étapes de recrutement qu'utilisé l'organisation.
- Relever les difficultés auxquelles se heurte le responsable des ressources humaines lors du recrutement.
- Proposer une voie de sortie à cette difficulté de recruter des amis et membres familiaux pour gérer une entreprise.

Pour bien accomplir notre recherche, nous utiliserons les méthodes descriptive et fonctionnaliste pour nous permettre de décrire les comportements des parties au recrutement plus précisément dans l'exécution de leurs obligations afin de comprendre le fonctionnement et la structure de la maison Tsangamusa afin de vérifier à quel niveau de la structure se fait le recrutement des agents et comment procède au recrutement de relation personnel, familiale et ethnique. Ces méthodes sont appuyées par des techniques documentaires, d'interview ou entretien et l'enquêtes pour constituer et de discuter les concepts du titre mais également la présentation, de récolter les données au près des agents de la maison Tsangamusa à l'aide des questions pré- élaborées et un questionnaire a été soumis à la population dans le cadre des enquêtes, de terrain, les enquêtes sont menées au sein de les ETS Tsangamusa auprès du chef du personnel

Cette étude présente un intérêt personnel, scientifique et social.

Nous avons choisi ce travail parce que là plus part des entreprises et des travailleurs considèrent moins l'importance et les sens même de recrutement dans une organisation

Du point de vue personnel, cette étude nous aidera à comprendre davantage la théorie apprise à propos du processus de recrutement avec les réalités empiriques de terrain.

Il sera pour nous une occasion de lancer une demande d'emploi dans l'organisation s'il y a besoin d'un responsable des ressources humaines, car cette fonction demeure encore inconnue dans la plupart des organisations.

Au niveau scientifique, les lecteurs qui nous liront une analyse bien détaillent sur le recrutement car le nombre d'organisation semble ignorer cet aspect.

Quant à l'intérêt social cette étude permettra à l'entreprise cible de savoir comment ajuster a politique de recrutement. Ainsi les autres entreprises se serviront de ce travail comme outil de référence ce dans la politique de recrutement.

Notons que cette recherche scientifique porte sur la maison TSANGAMUSA en ville de Butembo et s'étend sur une période allant de 4 mois de l'année 2024.

II. Présentation, Analyse Et Interpretation Des Resultats

Ce chapitre est axé sur la présentation, analyse des données et l'interprétation des résultats en se référant à la contre-performance du recrutement de relation personnel, familiale et ethnique au sein de la maison Tsangamusa à Butembo. Ainsi le total des enquêtes était 1 chef dirigeant dont 15 agents.

Le recrutement est un processus qui consiste à susciter et à recueillir les candidatures des personnes qui s'instamment compétentes pour occuper un poste vacant. La politique de recrutement a pour mission essentielle de permettre une adaptation satisfaisante entre les besoins et les ressources en personnel.⁴³

Le Principe qui conduit le recrutement et ou l'affection est simple dit MICHAUX Gisèle : "il faut adapter les aptitudes et les compétences de chaque candidat aux besoins de chaque poste de travail, mettre l'homme aux compétences d'adaptées à la place voulue". Une bonne organisation du recrutement est essentielle en raison de son importance pour la firme.

Cadre Methodologique

Dans cette recherche nous avons fait usage de la méthode descriptive et la méthode fonctionnaliste. Ces méthodes ont été soutenues par les techniques documentaires, techniques d'interview et les techniques d'enquêtes.

La méthodologie

Au sens large, les méthodes sont des opérations par lesquelles, une discipline cherche à atteindre des vérités qu'elle repère, démontre et vérifie.

La méthodologie

Au sens large, les méthodes sont des opérations par lesquelles, une discipline cherche à atteindre des vérités qu'elle repère, démontre et vérifie.

Méthode fonctionnaliste

Relativisée de R.K Mertory qui parle de substituts fonctionnels, les éléments de la structure ne jouant pas nécessairement les fonctions pour lesquelles ils sont appelés.

Méthode descriptive

Elle nous a permis de décrire les comportements des parties au recrutement plus précisément dans l'exécution de leurs obligations.

Technique utilises

Selon la Rousse, une technique est un ensemble des procédés et des méthodes d'un art, d'un métier.

Technique documentaire (Madeleine GWAWITZ, p250).

Une technique est dite documentaire lorsque les données sont constituées à partir de la documentation écrite, notamment les ouvrages, les documents officiels, les articles, les revues, les journaux et les documents privés. Il existe plusieurs types de documents : les documents officiels et les documents privés.

La technique documentaire est utile pour la confection de cet ouvrage scientifique, car elle permet de constituer et de discuter les concepts du titre mais également la présentation.

Technique d'enquête (Raymond BOUDON, p41)

Est l'ensemble des opérations qui ont pour but de collecter de façon organisée des informations relatives à un groupe d'individus ou d'éléments observés dans leur milieu dans leur cadre

Technique d'entretien

La technique d'entretien correspond mieux à la notion anglaise d'interview. L'interview, dans le langage courant, revêt un aspect journalistique, souvent spectaculaire, alors que l'entretien conserve un caractère sérieux et confidentiel. L'élément commun qui nous intéresse est constitué par le fait qu'il s'agit dans les deux cas d'une tête -a -tété et d'un rapport oral entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations.

Les variables d'étude

Nous avons utilisé deux variables :

- La variable dépendante qui est les agents de la maison et
- La variable indépendante qui est la contre-performance du recrutement.

Methodologie De La Recherche

Expliquons ici comment nous avons récolté les données sur terrain

Cette section est consacrée à la présentation, analyse et commentaires des différentes réponses fournies par son enquêtés sur divers thèmes abordés par notre questionnaire.

Aux responsables de l' ETS TSANGAMUSA

Mode de recrutement

Un principe managérial rappelle que la meilleure procédure de recrutement est de constater d'abord un poste vacant, lancer ensuite une offre d'emploi, organiser un concours, après il faudra un test ou une orientation du candidat au poste. Parfois, il fait de répondre à une demande d'emploi peut dépendre des relations familiales ou amicales.

1. Combien de travailleurs avez-vous au sein de l'entreprise ?

R/ Dans la maison Tsangamusa nous avons 15agents

2. Moyen d'information

Tableau 1 : Après nos investigations au sein de la maison Tsangamusa à Butembo, nous avons constaté que le canal pour informe de poste vacant se fait par les messages téléphoniques donc 100%

3. Quels sont les étapes de recrutement que vous faites lors de l'embauche ?

R/ L'entreprise fait souvent des embouches par relations personnel, familiale.

4. Est- ce que les recommandations des chefs passent-elles sur vous lors du recrutement ?

R/ oui, mais nous faisons recrute par connaissance et de familier.

5. Quelles sont les difficultés au quelles vous heurtez lors du recrutement ?

R/ Nous avons la difficulté car nous recrutons par les relations personnel et familiale.

Aux agents

Dans cette partie, nos enquêtés concernant les 15agents de la maison Tsangamusa en ville de Butembo.

Présentation des agents selon le sexe

Tableau 2: Au regard des résultats du tableau relative au sexe, nous constatons que 11 sur 15agents sont de sexe masculin soit 73% et 4 sur 15 agents sont des féminins soit 27%

N°	Question	Reponses	Frequencies	Pourcentage
2	Quel est votre sexe	Masculin	11	73%
		Feminin	4	27%
	TOTAL		15	100%

b. Selon l'âge

Tableau 3 : Au sein de la maison Tsangamusa le résultat de 20ans à 25ans nous avons 2 agents soit 13,3%, 25ans à 30ans 7 agents soit 46,6%,30ans à 35ans 4 agents soit 26,6% et de 35ans à 40ans 2 agents 13,3% nous constatons qu'il Ya beaucoup de jeunes.

Question	Reponses	Frequencies	Pourcentages
2. Quel âge avez-vous ?	20ans -25ans	2	13,3
	25ans – 30ans	7	46,6
	30ans – 35ans	4	26,6
	35ans – 40ans	2	13,3
	TOTAL	15	100%

3. Durée liée aux travailleurs

Commentaire Tableau 4

D'après les données reçues à la maison Tsangamusa, les durées ci-après reflètent la réalité des travailleurs 0 à 5ans 7agents soit 46,6%, 5 à 10ans 5agents soit 33,3%, 10 à 15ans 3agents soit 20%.

Question	Durées	Frequences	pourcentage
3. Depuis quand travailles-tu chez tsangamusa ?	0 à 5ans	7	46,6
	5 à 10ans	5	33,3
	10 à 15ans	3	20
	TOTAL	15	100%

4. Commentaire Tableau 5 :

Résultat de nos enquêtes et calculs au regard des résultats du tableau relatif au moyen d'information des agents, nous constatons que c'est par la connaissance que la maison Tsangamusa engage 13agents soit 86,6% et 2agents soit 13,3%

Question	Reponses	effectif	pourcentage
	Média	-	

4. Par quel canal as-tu été informé d'un poste de travail au sein de l'entreprise?	Affichés	-	
	Connaissances	13	86,6
	Directeur GH	2	13,3
TOTAL		15	100%

5. Peux- tu confirmer que le recrutement au sein de la maison Tsangamusa respecté la compétence des travailleurs ?

R/Oui, il respectée la compétence des agents car il règle bien la collaboration avec les agents et règle bien les comptes de travailleur.

6. Commentaire Tableau 6

L'engagement chez Tsangamusa se fait souvent par le lieu familial et par la désignation, c'est qui sont engagé par le lieu familial 9agents soit 60% et par la désignation 6agents soit 40%.

Question	Reponses	Effectif	pourcentage
6. Comment avez- vous été engagé?	Test	-	
	Désignation	6	40
	Lieu familial	9	60
TOTAL			100%

7. Appréciation du système de recrutement

Tableau6: Nos enquêtés sont constitué de 15 agents, les résultats du tableau nous montre que 15 sur 15agents soit 100% Signe la crédibilité du processus de recrutement au sein l'entreprise.

N°	Question	Reponses	Frequencies	Pourcentages
7	Pouvez-vous juger de la crédibilité du processus de recrutement au sein de l'entreprise ?	Credible	15	100%
		Non credible	-	-
	TOTAL		15	100%

8. Quels sont les propositions d'amélioration du recrutement à l'entreprise ?

R/-Ils ont proposé les respects des processus de recrutement

- Il faut engager les personnes qui sont compétents et qui ont de l'expérience
- Que l'entreprise affiche l'offre dans tous les coins de la vie
- Faire les publications de l'offre sur l'internet
- Faire passer le test lors du recrutement.

De tout ce qui précède nous constatons que le recrutement au sein de la maison Tsangamusa en ville de Butembo se fait lorsque le besoin se fait sentir en personnel, soit en cas de poste vacant, en cas de dédoublement et en cas de nouvel poste. Pour être engagé chez Tsangamusa, il faut remplir certaines conditions notamment :

- * Avoir le niveau d'instruction
- * Etre adventiste
- * Etre de bonne moralité
- * Etre de la famille Tsangamusa

Nous avons constaté que le processus de recrutement chez Tsangamusa en ville de Butembo n'est pas respecté rigoureusement.

III. Conclusion

Au terme de cette étude qui a porté sur la contre-performance du recrutement chez la maison Tsangamusa en ville de Butembo, nous rappelons que notre préoccupation a tourné autour des questions suivantes :

- ❖ Quels sont les effets (positifs et négatif) du recrutement basé sur les fondements relationnels, familiaux et ethniques sur la gestion des ressources humaines?
- ❖ Comment sensibiliser les entrepreneurs locaux pour éviter le recrutement par relation personnelle, familiale et ethnique ?

Les hypothèses de recherche étaient :

- ❖ La contre-performance du recrutement de relation personnel, familial et ethnique se feraient sur base des connaissances
- ❖ Il semblait que les ETS TSANG font la sensibilisation des entrepreneurs.

Dans cette recherche, nous avons fait usage de la méthode descriptive et la méthode fonctionnaliste. Ces méthodes ont été soutenues par les techniques documentaires, les techniques d'interview et les techniques d'enquêtes.

Après recherches, nous avons abouti aux résultats ci-après :

Les étapes du processus de recrutement répondent aux critères ci-après :

- Demande de recrutement
- Définition du besoin
- Décision de recruter
- Définition de poste et de profil
- Prospection interne
- Recherche des candidatures externes

Concernant la sélection, il faut :

- Le tri de candidat
- La sélection des candidats
- La décision
- Le questionnaire
- Le test
- L'entretien
- La signature du contrat
- La négociation des conditions d'embauche
- La concrétisation

Le questionnaire a été adressé à l'responsable et aux 15 agents travaillent chez maison Tsangamusa à Butembo. Dans le recrutement chez Tsangamusa à Butembo, il faut tenir compte de :

- Vacance du poste
- Dédoublement du poste
- Qualités morales

Ainsi l'responsable soit 100% affirme que le recrutement se fait en cas de dédoublement de poste ou ouverture de nouvel poste, recrutement en cas de vacance de poste. Concernant les difficultés rencontrées lors de recrutement le responsable de la maison Tsangamusa dit :

- Sous qualification des candidats et effectif élevé, l'responsable soit 100%.

En fin, pour être engagé chez Tsangamusa à Butembo il faut réunir les conditions suivantes :

- Avoir les qualités morales irréprochables
- Etre de la profession Adventiste
- Etre disponible.
- Avoir le niveau d'instruction
- Etre de la famille Tsangamusa

Ne prétendant pas avoir épuisé toutes les données relatives à ce thème nous espérons avoir contribué à la recherche scientifique dans le domaine de la performance du recrutement Notre souhait serait de voir nos successeurs continuer ce thème très important en exploitant les données auxquelles nous n'avons pas accédé.