

Analyse de l'enquête auprès des employeurs en Algérie

Cette étude avait pour objectif de cerner les critères souhaités par les employeurs chez les nouveaux diplômés. Elle consistait à mener une enquête auprès de diverses entreprises privées, publiques, grande, moyenne ou petite.

But: Identifier les besoins et attentes d'employeurs en matière de recrutement et de formation afin d'intégrer ces critères dans les programmes de travail du CIARA et des autres partenaires. La finalité étant de mieux satisfaire les employeurs et donc l'amélioration du projet IDMAJ par le renforcement de son efficacité.

Il y a eu 9 réponses au questionnaire soumis, sur plus d'une vingtaine diffusée.

Les entreprises :

Entreprises privées: Softal, Matos import (entreprise chinoise), groupe hispano-algérien, Bridgestone, Overcice, IMSIE.

Entreprises et organismes publiques : Algérie télécom, Caisse national des retraités, Chambre de commerce et d'industrie Algéro-français.

Dans une première analyse, il y a une différence dans la majorité des réponses entre les entreprises privées et publiques (détails dans l'analyse de l'étude).

Nous avons d'abord posé des questions afin de mieux comprendre le processus de recrutement des entreprises ayant participé à l'étude et nous avons obtenu les résultats ci-dessous :

- *66,67% des répondants déclarent identifier leur besoins annuels en recrutement.*
- *Le nombre de postes de travail à pourvoir diffère considérablement d'une entreprise à l'autre selon la taille de l'entreprise. Néanmoins, nous constatons que les plus grands recruteurs (200 à 350 postes) disposent d'un plan de recrutement annuel. De ce fait, il est utile que nous travaillions en étroite collaboration avec eux afin de connaître leurs besoins en recrutement à l'avance afin de mieux cibler les jeunes que nous formons en fonction des profils recherchés par ces entreprises.*
- *Pour ce qui des profils recherchés, nous constatons, qu'en dehors des métiers spécifiques au cœur de métier des entreprises faisant partie de notre échantillon, la fonction la plus recherchée est la fonction commerciale. Elle a été citée par 4 recruteurs sur cinq (44,44%). Nous devons, de ce fait, cibler plus particulièrement les diplômés issus des sciences de gestion et des sciences commerciales.*
- *Concernant les moyens de recrutement utilisés par les entreprises, nous constatons que les répondants font autant appel à l'ANEM qu'aux associations. Ces deux moyens de recrutement arrivent en tête du classement avec 44,44% chacun. Ce résultat nous réjouit et nous permet d'être optimiste pour l'avenir car nous savons pertinemment que le recours des entreprises à l'ANEM est dictée par l'obligation juridique par contre leur recours à nos service est certainement dû au fait qu'ils soient satisfaits de la qualité des candidats que nous leur proposons.*
- *Fort heureusement pour les jeunes, près de 78% des entreprises participantes à l'étude déclarent être favorables au recrutement de jeunes formés/diplômés sans expérience professionnelle. Ce choix est motivé par leurs capacités à s'adapter, leur dynamisme et leur créativité.*
- *55,56% des répondants considèrent que le critère du genre (femme/homme) est important dans leur choix de recrutement. Ils expliquent cela par la spécificité des postes de travail. Les 44,44 restants déclarent que seule la compétence du candidat compte.*
- *La proximité du lieu de résidence du candidat du lieu de travail est un critère important pour 55,56% des répondants. Cette réponse est justifiée par l'obligation de ponctualité des travailleurs.*

- *Pour ce qui est de la présence de la photo sur le curriculum vitae du candidat les réponses sont mitigées. 22,22% des répondants n'ont pas répondu à cette question, 33,33% déclarent que cela est important et 44,44% ne donnent aucune importance à cet élément lors du traitement des CV.*
- *Concernant l'entretien d'embauche, les répondants ont cité en pole position (66,67%) la capacité oratoire du candidat, suivi de la maîtrise de son sujet (55,56%), la tenue vestimentaire du candidat et sa posture lors de l'entretien sont d'importance égale (44,44%) et enfin sa capacité à gérer son stress (33,33%). Ces critères ont mis la lumière sur le fait que nous devons axer notre programme de formation sur la capacité à s'exprimer des participants, cela implique aussi bien la maîtrise de la langue mais aussi la capacité à communiquer non verbalement et ce à travers sa façon de s'asseoir, de se tenir, de s'habiller et à gérer ses émotions. Ces axes existent déjà dans le programme PTS mais grâce à ces résultats nous allons insister d'avantage afin de donner plus de chance aux jeunes pour réussir leur entretien d'embauche.*
- *Enfin, nous avons demandé aux répondants de classer 12 compétences recherchées chez un candidat à l'emploi, par ordre de priorité, et nous avons obtenu les résultats ci-après :*
 1. *Travail d'équipe*
 2. *Capacités organisationnelles*
 3. *Compétences techniques*
 4. *Créativité*
 5. *Loyauté/Confidentialité*
 6. *Capacités rédactionnelles*
 7. *Capacité d'analyse*
 8. *Gestion du temps*
 9. *Maîtrise de l'outil informatique*
 10. *Prise d'initiative*
 11. *Leadership*
 12. *Gestion des conflits*

Enquête pour l'amélioration de l'employabilité des jeunes diplômés

Cette enquête nous permettra de développer des programmes de formation et de coaching à l'attention des demandeurs d'emploi afin de booster leur employabilité.

Nom de la société :

Activité :

Taille de l'effectif de l'entreprise :

Fonction de la personne ayant répondu au questionnaire :

Prière de répondre aux questions ci-dessous. Cela ne prendra que 10 minutes. MERCI.

1. Identifiez-vous vos besoins en recrutements annuellement ? Oui Non

2. Combien de recrutements avez-vous prévus pour l'année 2016 ?

3. Quels sont les fonctions pour lesquelles vous recrutez le plus en 2016 ?

.....
.....

4. Combien de recrutements avez-vous effectués en 2016 ?

5. Quels sont les fonctions pour lesquelles vous avez réalisé des recrutements en 2016 ?

.....
.....

6. Par quel biais recrutez-vous vos futurs collaborateurs ? (plusieurs réponses possibles)

	ANEM
	Cabinets de recrutement
	Associations de formation et de placements
	Annonces presse / Sites spécialisés
	Votre site internet
	Réseaux sociaux professionnels
	Candidatures spontanées
	Autres

7. Etes-vous favorable au recrutement des nouveaux diplômés ?

Si oui, pourquoi ?

Si non, pourquoi ?

8. Est-ce que le facteur du genre (femme/homme) est important lors du recrutement ? (expliquez)

Si oui, pourquoi ?
.....
.....

Si non, pourquoi ?
.....

9. Est-ce que le lieu de résidence du demandeur d'emploi est important lors du recrutement ? (expliquez)

Si oui, pourquoi ?
.....
.....

Si non, pourquoi ?
.....

10. La présence de la photo du demandeur d'emploi sur le CV est-elle importante pour vous ? Oui Non

11. Lors de l'entretien d'embauche vous donnez de l'importance àdu demandeur d'emploi.

(Classement par ordre de priorité)

	La tenue vestimentaire (hygiène)
	La gestion du stress
	Les capacités oratoires (façon de parler)
	La maîtrise du sujet (compétences professionnelles)
	Posture (façon de se tenir, de s'asseoir)
	Autres, précisez.....

12. Classez de 1 à 12 les compétences ci-dessous :

	Leadership
	Travail en équipe
	Créativité
	Prise d'initiative
	Capacités rédactionnelles
	Maitrise des outils informatiques
	Capacités d'analyse
	Loyauté et confidentialité
	Compétences techniques
	Capacités organisationnelles
	Gestion du temps
	Gestion des conflits

« Nous vous remercions pour votre collaboration »