

Université d'Etat d'Haïti

S



**UNIVERSITÉ D'ÉTAT D'HAÏTI
(UEH)
INSTITUT NATIONAL D'ADMINISTRATION, DE GESTION ET DES
HAUTES ÉTUDES INTERNATIONALES
(INAGHEI)**

DEPARTEMENT DE GESTION DES AFFAIRES

Sujet : Impact des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication sur le marché de l'emploi, notamment sur le comportement des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas de 2012 à 2020.

Mémoire de sortie :

Préparé par Rose-Danie PIERRE

Sous la supervision du Professeur : Evens CHERY

Présenté en vue de l'obtention du grade de licenciée en **Administration**

Option : Gestion des affaires

Port-au-Prince, Septembre 2021

DÉDICACES

Ce mémoire est dédié à :

À ma chère mère : Murtha LUMENÈS qui m'a toujours soutenue dans tous mes projets d'études.

Aux membres de ma famille : Christ-Myrthana PIERRE, Wilton JOSEPH, Carline PIERRE, Reynold ESTERLIN.

À : Sterve Philippe JEAN, Ronald FLORENT, Ashley C. PRINTEMPS mes amis et camarades de promotion.

REMERCIEMENTS

Ce travail de recherche est le fruit de nombreux sacrifices mais surtout, le résultat des mots d'encouragements, d'entraide et de sympathie de mes proches à mon égard. Je profite de ces quelques lignes pour leur exprimer toute ma gratitude.

J'adresse des remerciements spéciaux à ma chère mère, Murtha LUMENÈS qui, dès mon plus jeune âge m'a toujours guidée vers le chemin du savoir et a su faire les meilleurs choix pour ses filles en matière d'éducation. Son soutien moral et physique m'ont été indispensables pour boucler ce cycle d'étude.

Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance envers le professeur Evens CHERY pour son accompagnement tout le long de ce travail. Malgré ses responsabilités professionnelles et la situation d'insécurité du pays, il a toujours su créer un temps pour apporter des corrections et faire des remarques pertinentes pour l'avancement de cette recherche et ceci dès les premières lignes. En plus de ses remarques méthodologiques et ses orientations, ses mots d'encouragements plus précisément ce : « continue Rose-Danie sur cette voie » m'a particulièrement touché et est devenu pour moi une source de motivation.

Je remercie Sterve Philippe JEAN, mon ami et camarade du cours de séminaire de recherche qui fut le premier à me tendre la main dans mes moments de découragements et d'égarements, et le premier à me rappeler tout ce dont j'avais déjà réalisé et qu'il me restait encore du chemin à parcourir. Encore merci Philippe !

J'adresse un remerciement spécial à Ronald FLORENT, mon ami et camarade à l'INAGHEI qui a toujours été un guide pour moi dès l'année préparatoire. Son soutien habituel m'a été d'une aide précieuse dans la réalisation de ce travail.

Un remerciement spécial à certains amis, anciens collègues et membres de la famille pour leur support et leur temps : Ashley Crislaine PRINTEMPS, Fedjine CANTAVE, Reynold ESTERLIN, Carline PIERRE.

Je remercie également mes camarades de promotion plus précisément: Jean Guyberon LAUTURE, Christopher THELUSCA, Mikerlanje REGISTE, Jean kerlens MICHEL, Quesnayder JE, Pascal Dartagnan JOSEPH, Medachy DESIR, Ricardo JEAN-LOUIS, James FLEURILUS.

LISTES DES SIGLES ET ACRONYMES

AIC	: Alternative Insurance Compagny
AGD	: Administration Générale des Douanes
ANPE	: Agence Nationale Pour l'Emploi
BUH	: Banque de l'Union Haïtienne
BRANA	: Brasserie Nationale D'Haïti
CEFET S.A	: Centre de Formation et d'Encadrement Technique
CHDC	: Compagnie Haïtienne de Construction
CHPA	: Compagnie Haïtienne de production Agricole
CS /CCA	: Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif
DGI	: Direction Générale des Impôts
DHL	: Dalsey, Hillblom and Lynn
DINEPA	: Direction Nationale de l'Eau Potable et de l'Assainissement
FENAHM	: Fédération Nationale des Maires d'Haïti
INAGHEI	: Institut National d'Administration, de Gestion et des Hautes Etudes Internationales.
IHSI	: Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique
NTIC	: Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.
OMRH	: Organisme de Management et de Ressources Humaines
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
SEMANAH	: Service Maritime et de Navigation d'Haïti
SMS	: Short Message Service
USAID	: United States Agency for International Development

RÉSUMÉ

On assiste depuis plus d'une décennie à une intégration de plus en plus considérable des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, les (NTIC) dans le processus de recrutement sur le marché de l'emploi haïtien. En effet, recruteurs et demandeurs d'emploi font de ces outils technologiques un véritable atout pour saisir au mieux les compétences du marché et les opportunités de travail les plus favorables. Ce constat nous amène à se questionner sur l'impact de ces technologies sur le marché de l'emploi et partir à l'atteinte de notre objectif fondamental qui est de faire ressortir l'impact des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication sur le marché de l'emploi en Haïti notamment sur le comportement des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas. Pour y parvenir, nous avons dans un premier temps construit notre cadre théorique et méthodologique en faisant du modèle de l'acceptation technologique de Fred Davis (Technologie Acceptance Model) élaboré en 1986 notre théorie de référence et de la méthode quantitative pour mener à bien notre enquête. Ensuite nous avons fait une présentation des NTIC, leur histoire et leurs caractéristiques ainsi qu'une présentation du marché de l'emploi en France et au Canada. Puis nous avons présenté le marché de l'emploi en Haïti et la commune de Delmas en termes de démographie et d'environnement d'affaires.

Les résultats de notre enquête menée auprès de 29 entreprises et de 119 demandeurs d'emploi de cette commune nous ont permis de démontrer que l'intégration des NTIC se fait à différents niveaux du processus de recrutement. D'une part, la publication et la réception des dossiers de candidature ont un plus haut niveau d'intégration des NTIC. Outre la demande auprès d'une connaissance déjà employée, la consultation des sites de publication, des sites des entreprises et des réseaux sociaux sont désormais les principales sources de recherches des demandeurs d'emploi. D'autre part, les résultats nous ont révélé que les entreprises tout comme les demandeurs d'emploi sont satisfaits de l'utilisation faite des NTIC dans le recrutement et pensent que les informations relatives aux offres d'emploi sont devenues plus accessibles pour les demandeurs d'emploi.

Mots clés : Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication (NTIC), demandeurs d'emploi, marché de l'emploi, entreprises, recrutement.

ABSTRACT

For more than a decade, we have witnessed an increasingly considerable integration of New Information and Communication Technologies (NICTs) in the recruitment process in the Haitian labor market. Indeed, recruiters and job seekers make these technological tools a real asset in order to best capture the skills of the market and the most favorable work opportunities. This observation leads us to question the impact of these technologies on the job market and to achieve our fundamental objective which is to highlight the impact of New Information and Communication Technologies on the job market in Haiti, in particular on the behavior of job seekers in the town of Delmas. To achieve this, we first built our theoretical and methodological framework by making the Fred Davis technological acceptance model (Technology Acceptance Model) developed in 1986 our reference theory and the quantitative method to carry out our investigation. Then we gave a presentation of NICTs, their history and characteristics, as well as a presentation of the job market in France and Canada. And finally, we presented the job market in Haiti and the town of Delmas in terms of demography and business environment.

The results of our survey of 29 companies and 119 job seekers from this municipality have enabled us to demonstrate that the integration of NICT takes place at different levels of the recruitment process. On the one hand, the publication and reception of job application files have a higher level of integration of NTICs. In addition to asking acquaintances already employed, consulting publishing sites, business sites and social networks are now the main sources of job seekers look for vacancies. On the other hand, the results revealed to us that both companies and job seekers are satisfied with the use made of NICTs in recruitment and believe that information relating to job vacancies has become more accessible to job seekers.

Key words: NTIC, job seekers, job market, entreprises, recruitment.

RESUMEN

Durante más de una década, hemos sido testigos de una integración cada vez más considerable de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) en el proceso de contratación en el mercado laboral haitiano. De hecho, los reclutadores y los solicitantes de empleo hacen de estas herramientas tecnológicas un activo real para captar mejor las habilidades del mercado y las oportunidades laborales más favorables. Esta observación nos lleva a cuestionar el impacto de estas tecnologías en el mercado laboral y a lograr nuestro objetivo fundamental que es resaltar el impacto de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación en el mercado laboral de Haití, en particular en el comportamiento de los buscadores de empleo en el país. ciudad de Delmas. Para lograrlo, primero construimos nuestro marco teórico y metodológico haciendo del modelo de aceptación tecnológica Fred Davis (Technology Acceptance Model) desarrollado en 1986 nuestra teoría de referencia y el método cuantitativo para llevar a cabo nuestra investigación. Luego hicimos una presentación de las NTIC, su historia y características, así como una presentación del mercado laboral en Francia y Canadá. Y finalmente, presentamos el mercado laboral en Haití y la ciudad de Delmas en términos de demografía y entorno empresarial.

Los resultados de nuestra encuesta a 29 empresas y 119 solicitantes de empleo de este municipio nos han permitido demostrar que la integración de las NTIC se da en diferentes niveles del proceso de contratación. Por un lado, la publicación y recepción de expedientes de solicitudes de empleo tienen un mayor nivel de integración de las NTICs. Además de preguntar a conocidos ya empleados, consultar sitios editoriales, sitios comerciales y redes sociales son ahora las principales fuentes de búsqueda de empleo que buscan vancias. Por otro lado, los resultados nos revelaron que tanto las empresas como los solicitantes de empleo están satisfechos con el uso que se hace de las NTIC en la contratación y creen que la información relativa a las vacantes laborales se ha vuelto más accesible para los solicitantes de empleo.

Palabras clave: NTIC, demandantes de empleo, mercado laboral, empresas, contratación

REZIME

Sa fè plis pase dis (10) lane depi nou ap konstate kijan yo ap sèvi chak jou pi plis ak Nouvo Teknoloji Enfòmasyon ak Kominikasyon yo nan pwosesis rekritman sou mache travay ayisyen an. Rekritè ak moun ki ap chache travay yo fè yon fason pou teknoloji sa yo itil yo pi plis toujou nan rechèch yo ap fè pou yo ka rive jwenn moun ki plis konpetan yo epi jwenn pi bèl opòtinite travay ki genyen sou mache a. Tout sa fè nou ap poze tèt nou kesyon sou enpak teknoloji sa yo genyen sou mache travay la, epi pati sou baz sa a pou nou atenn objektif fondamantal nou ki se chache konnen ki enpak Nouvo Teknoloji Enfòmasyon ak Kominikasyon sa yo genyen sou mache travay la an Ayiti, prensipalman sou moun kap chache travay nan komin Delma. Pou nou ka rive atenn objektif sa a, premye sa nou fè se konstwi kad teyori ak metodologik travay la. Nou chwazi modèl Aseptasyon Teknologik Fred Davis te pibliye nan lane 1986 kòm teyori prensipal ak metòd kantitatif pou nou ka rive fè ankèt travay la byen. Apre sa nou fè yon prezantasyon sou Nouvo Teknoloji Enfòmasyon ak Kominikasyon yo, nou fè istwa yo epi prezante karakteristik yo genyen. Nou tou fè yon prezantasyon mache travay La France ak Canada. Apresa nou prezante mache travay la an Ayiti epi komin Delma a, demografi li ak aktivite ekonomik li gen ladann.

Rezilta ankèt nou fè sou 29 antrepriz ak 119 moun ki ap chache travay nan komin Delma fè nou konprann entegrasyon Nouvo Teknoloji Enfòmasyon ak Kominikasyon yo fèt nan plizye nivo pwosesis rekritman an, men yo plis itilize yo nan piblikasyon òf travay yo ak resepsyon dosye kandida yo. A kote kontak moun ki ap chache travay yo konn fe bò kote moun ki gentan ap travay nan yon enstitisyon, konsiltasyon sit piblikasyon yo, sit antrepriz yo ak rezo sosyal yo vin tounen kounya premye kote moun ki bezwen travay yo chache jwenn òf travay. Yon lòt bò, rezilta ankèt nou an montre nou antrepriz yo ansanm ak moun ki ap chache travay yo satisfè de itilizasyon Nouvo Teknoloji Enfòmasyon ak Kominikasyon yo nan pwosesis rekritman yo, e yo rete kwe enfòmasyon sou posiblite travay yo vin plis aksesib ak moun ki ap chache travay yo.

Mo Kle : Nouvo Teknoloji Enfòmasyon ak kominikasyon, moun ki ap chache travay, mache travay, antrepriz, rekritman.

TABLES DES MATIERES

DÉDICACES	I
REMERCIEMENTS	II
LISTES DES SIGLES ET ACRONYMES	III
RÉSUMÉ	IV
ABSTRACT	V
RESUMEN	VI
REZIME	VII
TABLES DES MATIERES	VIII
LISTES DES GRAPHES	XII
LISTES DES TABLEAUX	XIII
INTRODUCTION	1
CONTEXTUALISATION ET JUSTIFICATION.....	2
RAISON D'ORDRE GENERAL	3
RAISON D'ORDRE PERSONNEL	3
PROBLEMATIQUE.....	3
OBJECTIF GENERAL.....	5
OBJECTIFS SPECIFIQUES.....	5
HYPOTHESE DE RECHERCHE	5
METHODOLOGIE.....	6
REVUE DE LITTERATURE	6
CHAPITRE I	11
1.-CADRE	THÉORICO-CONCEPTUEL
MÉTHODOLOGIQUE	ET
	11
1.1 CADRE THEORIQUE.....	11
1.1.1 <i>Le modèle de l'acceptation technologique (Technologie Acceptance Model) de Fred Davis 1986.</i>	11

1.1.2	<i>La théorie de la diffusion de l'innovation de (Innovation diffusion theory) d'Everett Rogers 1962.....</i>	12
1.1.3	<i>Théorie de référence : Le modèle d'acceptation technologique de Fred Davis (1986)</i>	13
1.2	CADRE CONCEPTUEL	14
1.2.1	<i>Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)</i>	14
1.2.2	<i>Marché de l'emploi.....</i>	15
1.2.3	<i>Offre d'emploi.....</i>	15
1.2.4	<i>Demandeurs d'emploi.....</i>	15
1.2.5	<i>Recrutement</i>	16
1.2.6	<i>E-recrutement ou recrutement en ligne</i>	16
1.2.7	<i>Employeur.....</i>	16
1.2.8	<i>Entreprise</i>	17
1.3	CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	17
1.3.1	<i>Les outils (techniques) de recherche.</i>	18
1.3.2	<i>Recherche documentaire</i>	18
1.3.3	<i>L'observation.....</i>	18
1.3.4	<i>L'enquête</i>	19
1.4	LIMITE DU SUJET	19
1.4.1	<i>Délimitation spatio-temporelle.....</i>	19
1.4.2	<i>Les premiers obstacles rencontrés</i>	20
	CHAPITRE II.....	21
	2.-LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (NTIC) ET LE MARCHE DE L'EMPLOI : GENERALITES.....	21
2.1	HISTOIRE ET DEVELOPPEMENT DES NTIC	21
2.2	CARACTERISTIQUES DES NTIC	22
2.2.1	<i>L'efficacité.....</i>	23
2.2.2	<i>La mobilité.....</i>	23
2.2.3	<i>La mondialisation ou la globalisation.....</i>	23
2.3	OUTILS ET APPLICATION DES NTIC.....	23

2.4	INTEGRATION DES NTIC SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI	25
2.5	LE MARCHÉ DE L'EMPLOI A TRAVERS D'AUTRES PAYS	27
2.5.1	<i>Marché de l'emploi en France</i>	27
2.5.2	<i>Marché de l'emploi au Canada</i>	28
CHAPITRE III		30
3.-PRESENTATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI HAÏTIEN ET DE LA COMMUNE DE DELMAS		30
3.1	LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN HAÏTI	30
3.2	LES METHODES DE RECRUTEMENT TRADITIONNELLES	32
3.3	HISTORIQUE ET EVOLUTION DES SITES DE PUBLICATION D'OFFRE D'EMPLOI EN HAÏTI	33
3.4	LES SITES WEB DES ENTREPRISES DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT	35
3.5	L'UTILISATION DES RESEAUX SOCIAUX DANS LA PUBLICATION DES OFFRES	36
3.6	PRESENTATION DE LA COMMUNE DE DELMAS : GEOGRAPHIE ET DEMOGRAPHIE	37
3.6.1	<i>Administration de la commune de Delmas</i>	37
3.6.2	<i>Environnement d'affaires de la commune de Delmas</i>	38
CHAPITRE IV		39
4.-ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES AYANT TRAIT A LA VERIFICATION DE L'HYPOTHESE DE RECHERCHE		39
4.1	PRESENTATION DES RESULTATS ISSUS DE L'ENQUETE MENEES AUPRES DES ENTREPRISES. 39	
4.1.1	<i>Répartition des entreprises selon leur nombre d'employés</i>	40
4.1.2	<i>Répartition des entreprises selon leur méthode de recrutement</i>	40
4.1.3	<i>Utilisation des Nouvelles technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) par les entreprises</i>	41
4.1.4	<i>Répartition des entreprises en fonction de l'utilisation de leur site web dans leur processus de recrutement</i>	42
4.1.5	<i>Répartition des entreprises selon le niveau d'intégration des NTIC dans leur processus de recrutement</i>	43
4.1.6	<i>Répartition des entreprises selon l'utilisation des sites privés de publication</i>	44

4.1.7	<i>Répartition des entreprises selon leur niveau de satisfaction sur l'utilisation des NTIC.</i>	44
4.1.8	<i>Répartition des entreprises selon le niveau d'accessibilité de leurs offres d'emploi pour les demandeurs d'emploi.</i>	45
4.2	PRESENTATION DES RESULTATS DE L'ENQUETE MENEES SUR LE COMPORTEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LA COMMUNE DE DELMAS.	46
4.2.1	<i>Répartition des demandeurs d'emploi selon leur sexe.</i>	47
4.2.2	<i>Répartition des demandeurs d'emploi selon leur âge.</i>	47
4.2.3	<i>Répartition des demandeurs d'emploi selon leur type de diplôme et leur sexe.</i>	48
4.2.4	<i>Répartition des demandeurs d'emploi selon l'utilisation des NTIC dans leurs recherches d'emploi.</i>	48
4.2.5	<i>Répartition des demandeurs d'emploi selon leur motivation sur l'utilisation des NTIC dans leur recherche d'emploi.</i>	49
4.2.6	<i>Répartition des demandeurs d'emploi selon leur période d'utilisation des NTIC.</i>	50
4.2.7	<i>Répartition des demandeurs d'emploi selon leur consultation des sites de publication d'offre d'emploi.</i>	50
4.2.8	<i>Répartition des demandeurs d'emploi selon leur avis sur l'accessibilité des offres d'emploi grâce aux NTIC.</i>	51
4.2.9	<i>Répartition des demandeurs d'emploi selon l'usage des réseaux sociaux pour s'informer des offres d'emploi.</i>	52
4.3	ACCESSIBILITE DES OFFRES D'EMPLOI POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI GRACE A L'INTEGRATION DES NTIC DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT.	52
	CONCLUSION	54
	BIBLIOGRAPHIE	56
	ANNEXE	63

LISTES DES GRAPHES

Graphe 1: Répartition des entreprises selon leur méthode de recrutement	40
Graphe 2: Utilisation des Nouvelles technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) par les entreprises.....	41
Graphe 3: Répartition des entreprises en fonction de l'utilisation de leur site web dans leur processus de recrutement	42
Graphe 4: Répartition des entreprises selon le niveau d'intégration des NTIC dans leur processus de recrutement.....	43
Graphe 5: Répartition des entreprises selon l'utilisation des sites privés de publication.....	44
Graphe 6: Répartition des entreprises selon leur niveau de satisfaction sur l'utilisation des NTIC	45
Graphe 7: Répartition des entreprises selon le niveau d'accessibilité de leurs offres d'emploi pour les demandeurs d'emploi	45

LISTES DES TABLEAUX

Tableau 1: Répartition des demandeurs d'emploi selon leur sexe.....	47
Tableau 2: Répartition des demandeurs d'emploi selon leur âge.....	47
Tableau 3: Répartition des demandeurs d'emploi selon leur sexe et leur type de diplôme.....	48
Tableau 4: Répartition des demandeurs d'emploi selon l'utilisation des NTICI dans leurs recherches	48
Tableau 5: Répartition des demandeurs d'emploi selon leur motivation dans l'utilisation des NTIC	49
Tableau 6: Répartition des demandeurs d'emploi selon leur période d'utilisation des NTIC.....	50
Tableau 7 : Répartition des demandeurs d'emploi selon leur consultation des sites de publication d'offre d'emploi	50
Tableau 8: Répartition des demandeurs d'emploi selon leur avis sur l'accessibilité des offres grâce aux NTIC.....	51
Tableau 9: Répartition des demandeurs d'emploi selon l'usage des réseaux sociaux pour s'informer des offres d'emploi.....	52

INTRODUCTION

Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication couramment appelées NTIC ont apporté des changements considérables dans le fonctionnement des sociétés. Leur impact dans différents secteurs d'activités est perceptible et influe sur le comportement humain. On peut constater leur intégration dans les techniques de production, dans le traitement et la diffusion des informations, dans le commerce ou encore leur utilisation au service d'un management efficace des entreprises au moyen des progiciels¹. Au fil des ans, les NTIC se révèlent être un élément incontournable dans les activités quotidiennes de l'homme. En effet, depuis son avènement au XXe siècle une plus grande attention est accordée au numérique, car l'heure exige une adaptation à la nouvelle réalité du partage et du traitement des informations. Selon John Daniel, les technologies de l'information et de communication sont définies comme la combinaison des technologies issues de l'informatique avec d'autres technologies apparentées, en particulier les technologies de communication². En ce sens, le marché de l'emploi n'est pas exempt de ces changements.

Ainsi, les NTIC se retrouvent au cœur des activités de recherche des employeurs et demandeurs d'emploi. Outre les canaux de recrutements traditionnels tels que (journaux, radio, télévision, relations personnelles ou professionnelles, salon professionnel), les employeurs publics et privés intègrent progressivement ces technologies dans leurs démarches sur le marché de l'emploi, notamment à travers les sites de publications. Parallèlement, les demandeurs d'emploi font un usage pratique de l'internet pour rechercher et postuler aux offres d'emploi et dans certains cas, passer les entretiens. En France, 88% des demandeurs d'emploi utilisent internet pour effectuer des démarches effectives de recherche selon une enquête réalisée par Ifop pour Pole emploi³.

Les employeurs et demandeurs d'emploi de la commune de Delmas ne se mettent pas en marge de ces technologies. En effet, le marché de l'emploi est depuis plusieurs années marqué par

¹ Les progiciels sont des logiciels professionnels utilisés dans beaucoup d'entreprises pour la réalisation de leurs activités.

² Daniel, John, *Technologie de l'information et de communication en éducation*, Paris, DUNOD, 2004, 13p.

³ Gabay, Antoine, Les Français cherchent un emploi mais le trouvent grâce à leur réseau. Le Figaro, 2017, Disponible sur : <https://www.lefigaro.fr/emploi/2017/01/17/09005-20170117ARTFIG00290-les-francais-cherchent-un-emploi-sur-internet-mais-le-trouvent-grace-a-leur-reseau.php> le figaro, (Consulte le 4 Novembre 2020).

l'utilisation des NTIC. De nombreuses entreprises dans leur souci de répondre à leurs besoins en ressources humaines font la publication en ligne de leurs offres d'emploi afin d'attirer le maximum de candidats, retrouver ceux qui présentent les meilleurs profils et les recruter. Le champ de recherche des demandeurs d'emplois ne se résume plus aux médias traditionnels, l'usage de l'internet fait désormais partie de leur culture de recherche. De plus, l'apparition des sites d'emploi sur le marché du travail haïtien a apporté un appui important dans la mise en relation des employeurs et demandeurs d'emploi dont les plus connus sont Jobpaw et Job509. Même les cabinets de recrutement utilisent ces plateformes pour faire passer les offres des entreprises. En plus de la publication, ces sites offrent la possibilité aux candidats de déposer leur curriculum vitae afin de mieux cibler les offres qui leur correspondent. En outre, les réseaux sociaux tels que Whatsapp, Facebook, LinkInd sont devenus des sources de diffusions d'emploi.

Tout compte fait, les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication jouent un rôle important sur le marché de l'emploi en Haïti. De ce fait, notre travail de recherche a pour objectif premier de faire ressortir l'impact de ces technologies sur le marché de l'emploi, notamment sur le comportement des demandeurs d'emploi au cours de la période allant de 2012 à 2020 dans la commune de Delmas.

Contextualisation et Justification

L'intégration des NTIC sur le marché du travail en Haïti a apporté pas mal de changements dans le processus de recrutement. En effet, avec l'utilisation des NTIC les informations sur les offres d'emploi deviennent accessibles à tous. Mise à part la publication des offres d'emploi sur les sites des entreprises, bon nombre d'entre elles sollicitent les services des sites spécialisés comme JobPaw et Job509. Parallèlement, les demandeurs d'emploi adoptent un nouveau comportement en intégrant de plus en plus les NTIC dans leur culture de recherche d'emploi. Ces derniers consultent ces sites d'emploi pour s'informer et en profiter pour postuler car les publications s'accompagnent généralement d'un onglet laissant la possibilité de candidater. L'utilisation des NTIC sur le marché du travail est de plus en plus grandissante et de ce fait, nous avons décidé de faire une étude scientifique sur ce phénomène social afin d'analyser l'impact de ces technologies sur le marché du travail haïtien notamment sur le comportement des candidats.

Raison d'ordre général

L'obtention du grade de licencié en Gestion des affaires à l'Institut National d'Administration de Gestion, et des Hautes Etudes Internationales (INAGHEI), exige la rédaction d'un travail de sortie qui sera ensuite sanctionné par un jury. De ce fait, la raison première de ce travail de recherche est la validation de notre diplôme d'études universitaires à l'INAGHEI. De plus, ce travail de recherche sera à la disposition de toute la communauté universitaire aux fins de consultations dans le cadre de recherches sur l'emploi, plus précisément sur l'apport des nouvelles technologies dans le processus de recrutement. Cependant, en tant que jeune chercheur nous reconnaissons que ce travail de sortie nous permet avant tout de mettre en lumière notre capacité à inventorier et à synthétiser les documents scientifiques afin de présenter avec méthode une argumentation et en déduire des connaissances nouvelles.

Raison d'ordre personnel

Le choix du sujet de recherche résulte avant tout de nos expériences personnelles en tant que jeune professionnelle. En effet, l'objectif fondamental de toute formation universitaire et professionnelle est de mieux nous préparer aux exigences du marché du travail. Ainsi, nous avons pris connaissance des réalités de l'emploi en Haïti et avons constaté que depuis une dizaine d'années les entreprises ont tendance à faire la publication de leurs offres d'emploi en ligne et que les candidats ne peuvent en aucune manière négliger l'importance des outils technologiques dans leur recherche. Confrontée à cette réalité, nous avons jugé qu'il était pertinent de produire un travail scientifique sur le sujet.

Problématique

Les professionnels en quête d'emploi dans le temps utilisaient les journaux comme l'un des moyens particuliers dans leur recherche. En effet, ce canal traditionnel d'offres d'emploi était largement utilisé par les demandeurs d'emploi de la commune de Delmas à côté de la télévision, de la radio ou encore du réseautage pratiqué par certaines entreprises. Cependant, depuis quelques années on assiste à une implication considérable des NTIC sur le marché de l'emploi en Haïti. A côté des canaux de recrutements traditionnels tels que journaux, radios, télévision, affichage, la

publication en ligne des offres d'emploi tend vers une importance capitale dans la recherche des ressources humaines par les entreprises dans la commune de Delmas. Depuis plus d'une décennie, les entreprises se veulent être à la hauteur de l'évolution technologique. Nombreuses sont les entreprises qui détiennent un site web ou qui sont présentes sur les réseaux sociaux tels que Facebook, Twitter, à travers leur page officielle ; et elles y publient leurs offres d'emploi. D'un autre côté les sites d'emploi sont de plus en plus sollicités par les entreprises et même par les cabinets de recrutement.

Quoique certains émettent des réserves sur la qualité du service d'internet offert par les principaux opérateurs, le nombre d'internautes en 2010 était déjà à 836 435, lequel chiffre classait le pays 21^e sur 35^e des pays de l'Amérique⁴. Les recherches documentaires en Haïti sur l'utilisation de l'internet par les demandeurs d'emploi sont presque inexistantes, cependant, l'enquête menée en 2016 par le Réseau des Blogueurs Haïtiens (RBH) et MESODEV sur l'utilisation de l'internet en Haïti a dévoilé que près de la moitié des personnes ayant participé à l'enquête utilisent l'internet plus de 20 heures par semaine⁵. Trois-quarts des répondants, soit 28% ont un niveau d'étude supérieur à un Bac+3 et 44% ont entre 26 et 35 ans. De plus, la création des sites spécialisés comme JobPaw et Job509 dans le pays et l'utilisation des réseaux sociaux par les entreprises a révolu le marché de l'emploi. On y retrouve toutes les offres d'emploi que ce soit celles des entreprises privées ou publiques ou encore celles des Organisation Non Gouvernementale. En effet, sur le site de Jobpaw on peut noter que depuis 2009, le site avait un nombre de plus de 2500 visiteurs en moyenne par jour⁶. Ce site est parvenu à mettre en relation plus de 3000 entreprises existantes et près de 48000 professionnels diplômés par an.

Partant de ce constat, il nous paraît important de poser certaines interrogations sur l'intégration des NTIC sur le marché de l'emploi en Haïti. Quel est l'impact des NTIC sur le marché de l'emploi

⁴ JDN, Haïti : les chiffres clés de l'Internet [en ligne] Disponible sur « <http://www.journaldunet.com/web-tech/chiffres-internet/haïti/pays-hti> », (Consulté le 10 Novembre 2020).

⁵ MESODEV et Réseau des Blogueurs d'Haïti, Enquête sur l'usage d'internet en Haïti, Résultats de l'enquête, 2016, Disponible sur : <https://fr.slideshare.net/mobile/ericbernard7334/enquete-sur-les-usages-dinternet-en-hati-2016-rbh-mesodev>, (Consulté le 10 Novembre 2020).

⁶ JobPaw.com Disponible sur : https://www.jobpaw.com/pont/?fbclid=IwAR27QG0YRqvsWhB_nI5zjrfAJqqRLvk2VuZEhhGnJydPy4ic7gOXRcbd0LI (Consulté le 15 Novembre 2020).

dans la commune de Delmas ? La publication en ligne des offres d'emploi apporte-t-elle du changement pour les demandeurs d'emploi ? Et la question de recherche de notre travail qui servira de fil conducteur à notre travail est la suivante : **En quoi l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) dans le processus de recrutement constitue un avantage pour les demandeurs d'emploi ?**

Objectif Général

- Analyser les retombées positives des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) dans la publication des offres d'emploi sur les demandeurs d'emploi de la commune de Delmas au cours de la période de 2012 à 2020.

Objectifs spécifiques

- Montrer que les demandeurs d'emploi font usage de l'internet dans leur recherche d'emploi.
- Faire ressortir l'importance des NTIC, plus particulièrement les sites de publication des offres d'emploi sur le marché de l'emploi.
- Montrer que l'internet facilite l'accès aux informations sur les offres d'emploi.

Hypothèse de recherche

Afin de répondre à notre question de recherche, nous formulons notre hypothèse de travail ainsi :

« L'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) dans la publication des offres d'emploi a rendu plus accessibles les informations relatives aux postes vacants des entreprises et a facilité la candidature des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas de 2012 à 2020. »

L'utilisation des NTIC sur le marché est un fait actuel et de ce fait, nous avons décidé de faire une étude scientifique sur ce phénomène social afin d'analyser l'impact de ces technologies sur le marché du travail haïtien notamment sur le comportement des candidats.

Méthodologie

La recherche scientifique est une démarche rationnelle qui permet d'examiner un phénomène et d'obtenir des réponses précises à partir d'investigations. Par conséquent, le cadre méthodologique dans tout travail de recherche se revêt d'une importance capitale. Elle permet au chercheur de bien organiser son travail et de faire le lien entre la théorie choisie et le phénomène social étudié. Louis Vaillancourt et al⁷ définissent la méthodologie comme un ensemble organisée d'opérations permettant l'utilisation de diverses méthodes et techniques en vue de réaliser et de présenter une recherche scientifique. Afin d'atteindre notre objectif de recherche, nous avons fait choix de la méthode quantitative. En effet, cette méthode utilise des mesures numériques ou ordinales en vue de substituer des données précises à des impressions subjectives. Cette méthode nous permettra de mesurer le niveau d'implication de l'internet sur le marché de l'emploi dans la commune de Delmas. De plus, nous utiliserons des techniques de collectes des données comme la technique documentaire, l'observation directe pour parvenir à la vérification de notre hypothèse de recherche.

Revue de littérature

L'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur les entreprises ont été au cœur de nombreuses recherches scientifiques tant leurs apports dans l'organisation des entreprises sont importants. Fidèle Nwamen a eu à mettre en lumière l'impact des technologies de l'information et de la communication sur la performance commerciale des entreprises. En effet, dans son article « Impact des technologies de l'information et de la communication sur la performance commerciale des entreprises », il relate les avantages des NTIC principalement l'internet dans l'entretien de la relation clients-entreprises, entreprises-fournisseurs⁸. Ces relations sont de plus en plus commodes, rapides et moins coûteuses avec l'utilisation des NTIC. Il mentionne également C Karr qui, en 1999 dans une approche plutôt globale reconnaît que les

⁷ Louis Vaillancourt et al, La méthodologie apprivoisée : Guide d'introduction à la méthodologie du travail intellectuel, Québec, GCC éd : Université Sherbrooke, 2001, 86p.

⁸ Fidèle Nwamen, Impact des technologies de l'information et de la communication sur la performance commerciale des entreprises, 2006, disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2006-2-page-111.htm>, (Consulté le 7 Janvier 2021).

avantages que procurent les NTIC concernent toutes les entreprises quelle que soit leur taille⁹. Michael Porter de son côté a publié plusieurs articles sur les avantages des technologies de l'information et sur la nécessité de les intégrer dans les entreprises, notamment l'article « How information gives you competitive advantage, co-rédigé avec Victor Millar et publié en 1985 et Strategy and the internet publié en 2001 ». Ahmat Toullomi en 2018 de son côté a mis l'accent sur les NTIC comme facteur d'accélération des échanges commerciaux dans son livre intitulé « NTIC, Facteur de compétitivité et croissance ». Selon lui, l'avènement des NTIC constitue un élément incontournable pour les entreprises dans un monde où les marchés se mondialisent.

L'impact des NTIC sur la gestion des ressources humaines est tout aussi un fait important dans le nouveau mode d'organisation et gestion des entreprises à l'heure du numérique. Quoique le lien entre les technologies et la gestion des ressources humaines soit considéré parfois comme source d'interrogation, il est également porteur de potentiel de performance comme le souligne Françoise Dupuich en 2009 dans Management et Avenir¹⁰. Les responsables des ressources humaines intègrent de plus en plus les technologies dans leurs attributions si bien que certains auteurs parlent même d'e-GRH. En ce sens François Silva en 2001 dans son livre « Devenir e-GRH : Comment les NTIC font évoluer la fonction Ressources Humaines » s'intéresse à la transformation des activités des ressources humaines et les instruments qui ont participé à ces évolutions et qui les ont facilité. Bernard Merk, Martine Fabre et al. dans « Equipes RH, acteurs de la stratégie : l'e-RH, mode ou révolution » paru en 2002, mettent l'accent sur les ressources humaines en général et les nouvelles possibilités d'organisation qu'offrent les NTIC.

En se basant sur le recrutement comme l'une des activités de la gestion des ressources humaines on peut se référer à Alexandre Dauge, 2016, sur l'apport des NTIC sur le recrutement. L'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de Communication dans le processus de recrutement fait l'objet d'étude d'un bon nombre de recherches scientifiques. L'e-recrutement ou encore le recrutement en ligne désigne l'ensemble des activités du processus depuis la publication de l'offre d'emploi en ligne jusqu'à l'embauche. Il est analysé sur différents aspects par les

⁹ C Karr (1999), cité par Fidèle Nwamen, dans revue des sciences de gestion, 2006.

¹⁰ Françoise Dupuich, Impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur la Gestion des Ressources Humaines (GRH) dans les firmes « high-tech », disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2009-1-page-221.htm>, 2009, (Consulté le 8 Janvier 2021).

chercheurs comme ses retombées économiques, le temps économisé par les entreprises dans le processus de recrutement, la qualité des profils des candidats fournis par le web et le dépistage des dossiers reçus etc... Ainsi, Chapman et Webster en 2003 ont mené une étude aux Etats-Unis sur l'utilisation des technologies dans le processus de présélection et sélection des candidats¹¹. Cette étude a relevé que la plupart des organisations qui font usage de la technologie dans le processus de recrutement sont parvenues à réduire les coûts de recrutement, de standardiser les systèmes de sélection et d'améliorer leur efficacité. Tong et Sivanand abondent dans le même sens à partir de leurs travaux réalisés en 2012.

Dans ses travaux de recherche, Williams s'est principalement intéressé sur les avantages économiques de l'e-recrutement¹². Ses travaux de recherche montrent que le recrutement électronique est plus avantageux que le recrutement traditionnel. Plus loin il a également signalé que les méthodes de recrutement électronique sont beaucoup plus populaires que les méthodes de recrutement traditionnelles. En ce sens, 66% des professionnels des ressources humaines interrogés lors de cette enquête affirment que le site web de leur entreprise est de plus en plus utilisé comme outil de recrutement pour la majorité des emplois.

De même, Salem souligne que le recrutement en ligne raccourcie les recherches, réduit les coûts pour les entreprises et propose une méthode d'information transparente pour les candidats¹³. Le recrutement électronique englobe l'ensemble du processus à savoir les annonces d'emploi, la réception de curriculum vitae et la construction de la base de données des ressources humaines avec les candidats et des titulaires¹⁴. Dans ce même ordre d'idées, Smith avait essayé de conceptualiser le recrutement en ligne et avait affirmé que l'e-recrutement qui est généralement considéré comme très couteux par les petites entreprises peut-être une source d'avantage assez intéressante¹⁵.

Comme pour les demandeurs d'emplois, l'utilisation de l'internet dans le processus de recrutement est très bénéfique. Ainsi, la publication des offres d'emplois sur les sites des entreprises et sur les

¹¹ Derek S. Chapman, Jane Webster, "The use of technologies in the recruiting, screening, and selection process for job candidates", International Journal of selection and assessment, Volume 11, Numero 2/3, 2003.

¹² GUPTA, Yogita, « Literature review on E-recruitment : A step towards paperless HR », International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, Volume 4, Numero 1,2016.

¹³ Ibid

¹⁴ Ibid

¹⁵ Ibid

plateformes de recrutement en ligne leur permet de prendre connaissance des postes disponibles et des postes éventuels des entreprises. C'est en ce sens que les résultats des travaux de recherches de Pew signalés par NAS Insights en 2006, révèlent que 72% des adultes américains surfaient sur internet, ce qui correspondait à environ 145 millions de personnes. Plus loin dans ses recherches il affirme que 44% de ces américains en ligne recherchaient des informations sur un emploi¹⁶. La réduction des coûts et du temps passé à recruter grâce à l'introduction des nouvelles technologies dans le recrutement sont les conséquences les plus marquantes du recrutement électronique. C'est ce que Hadass a démontré à travers ses recherches en 2004¹⁷. Il a élaboré un modèle de recrutement dans lequel les demandeurs d'emploi ont des informations privées sur leur qualification pour différents emplois et les entreprises possèdent des technologies de dépistage imparfaites. Ces implications du modèle ont été étamées de manière empirique à l'aide de données de personnel de la société de fabrication multinationale basée aux Etats-Unis avec plus de 15000 employés. En effet, l'adoption de l'e-recrutement a été modélisée comme réduction des coûts d'application des travailleurs et d'améliorer la technologie de dépistage pour les entreprises. Il a conclu que les entreprises peuvent adopter l'e-recrutement en raison de la réduction directe des coûts de recrutement et de la concurrence entre les responsables des ressources humaines pour des embauches qualifiées.

Des auteurs haïtiens se sont également intéressés sur les avantages des NTIC dans différents domaines. Quoique ce nombre ne soit pas exhaustif, on peut citer Jean-Marie Raymond Noel qui en 2015 a fait un état des lieux des nouvelles technologies de l'information et de la communication en Haïti¹⁸. En effet dans son ouvrage « l'évolution des technologies de l'information en Haïti » l'auteur souligne le besoin pressant de recourir aux NTIC pour faire face aux défis d'ordre éducatif, sanitaire, environnemental, sécuritaire et même des défis sur la gestion de la chose publique. Dans un article publié en 2009 par le nouvelliste, le journaliste Jean max St Fleur nous fait découvrir les

¹⁶ NAS Insights, « Internet Recruitment Report », 2006.

¹⁷ Sharma, Vinky, Impact of e-recruitment on human resource supply chain management: an empirical investigation of service industry in Indian context, thèse présentée en vue de l'obtention du grade de Docteur en Philosophie de Management, Jaypee Business School, 2010, disponible sur : https://www.academia.edu/6560103/Synopsis_Vinky_Sharma, (consultée le 7 Janvier 2021).

¹⁸ Peguy C. Pierre, L'évolution des technologies de l'information en Haïti, (1995-2010), 2015, disponible sur : <https://lenouvelliste.com/article/145141/levolution-des-technologies-de-linformation-en-haiti-1995-2010>, (consulté le 7 Janvier 2021).

pensées de Gregory Dumond sur les technologies et le développement. En effet, dans son ouvrage « Les enjeux des TIC dans le développement d’Haïti » Gregory Dumond aborde la question de la gouvernance administrative en Haïti et les technologies de l’information et de la communication. Pour lui, l’introduction d’un gouvernement électronique appelé cyber gouvernement facilitera un meilleur fonctionnement des institutions publiques en termes de gestion de temps, de distance et d’argent¹⁹.

¹⁹ Jean Max St Fleur, Gregory Dumond intéressé aux enjeux des NTIC, 2009, disponible sur : <https://lenouvelliste.com/article/71018/gregory-domond-interesse-aux-enjeux-des-ntic> , (consulté le 7 Janvier 2021).

CHAPITRE I

1.- CADRE THÉORICO-CONCEPTUEL ET MÉTHODOLOGIQUE

Différents théories et modèles ont été développés dans le but de faire ressortir les principaux éléments qui déterminent l'adoption d'une technologie par un utilisateur. Parmi lesquels on peut citer le modèle d'acceptation technologique de Fred Davis et la théorie de la diffusion de l'innovation d'Everett Rogers. Ces deux théories constituant le cadre théorique de notre travail de recherche et la méthode et techniques de collecte des données seront présentées dans ce présent chapitre.

1.1 Cadre théorique

1.1.1 Le modèle de l'acceptation technologique (Technologie Acceptance Model) de Fred Davis 1986.

Le modèle d'acceptation technologique de Fred Davis²⁰ développé en 1986 permet de prédire le niveau d'acceptabilité des technologies de l'information et de la communication. En effet, ce modèle stipule que l'utilisation d'un outil informatique est fonction de l'intention comportementale de l'individu. Elle est déterminée conjointement par l'attitude de la personne envers l'utilisation du système et la perception de l'utilité. Selon ce modèle deux variables déterminent l'acceptabilité d'un outil informatique. Ce sont : la perception de l'utilité et la perception de la facilité d'utilisation. Pour Davis, le caractère utilitaire d'un outil informatique joue un rôle prépondérant dans son acceptabilité auprès des utilisateurs. La perception de l'utilité est définie comme étant le degré auquel une personne croit que l'utilisation d'un système améliorera ses performances. Ainsi, les utilisateurs auront tendance à adopter une technologie si cette dernière revêt d'un caractère utilitaire considérable. La perception de la facilité renvoie quant à elle, au degré auquel l'utilisation d'une technologie sera dénuée d'efforts pour un utilisateur. En d'autres termes, les variables : utilité perçue et facilité d'utilisation perçue et l'attitude des

²⁰ Isabelle Faurie, Cécile Van de Leemput, Influence du sentiment d'efficacité informatique sur les usages d'internet des étudiants, 2007, disponible sur : <https://journals.openedition.org/osp/1549?lang=fr> , consulté le 8 janvier 2021.

utilisateurs vont faire place à des intentions comportementales d'utilisation et qui finira par l'utilisation réelle de la technologie²¹.

1.1.2 La théorie de la diffusion de l'innovation de (Innovation diffusion theory) d'Everett Rogers 1962.

La théorie de la diffusion de l'innovation inventée par Everett Rogers²² met l'accent sur l'évolution d'une innovation technologique. En effet en se basant sur le concept d'acceptabilité, cette théorie a pour but d'expliquer comment une innovation passe du stade d'invention à celui d'utilisation élargie. Everett Rogers définit cinq éléments qui seraient à l'origine de l'adoption ou de la diffusion d'une nouvelle technologie. Ce sont :

1. L'avantage relatif
2. La compatibilité
3. La complexité
4. La testabilité
5. L'observabilité

L'avantage relatif, est le degré auquel une innovation est perçue comme étant meilleure par rapport à celles déjà présentes sur le marché. Il n'est pas important que cette nouvelle technologie soit réellement avantageuse cependant, les utilisateurs doivent la percevoir comme telle.

La compatibilité permet de mesurer le degré de consistance d'une technologie avec les valeurs existantes. C'est-à-dire les expériences passées, les pratiques sociales et les normes utilisateurs. Ainsi une innovation compatible avec les valeurs et les normes actuelles sera adoptée dans un temps relativement court que celle présentant des traits d'incompatibilité.

Le troisième élément de cette théorie est la complexité. À travers cet élément, Rogers soutient l'idée que plus une innovation est difficile à cerner et à utiliser plus elle prendra du temps pour

²¹ Siavash Atarodi et al, Le modèle d'acceptation technologique depuis 1986 : 30 ans de développement, 2018, disponible sur : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01943567> , consulté le 6 Janvier 2021.

²² Théorie de la diffusion de l'innovation, disponible sur : [https://edutechwiki.unige.ch/fr/Théorie de la diffusion de l%27innovation](https://edutechwiki.unige.ch/fr/Théorie_de_la_diffusion_de_l%27innovation), consulté le 6 Janvier 2021.

être adoptée par les utilisateurs. À l'inverse, plus l'innovation est facile à utiliser moins elle prendra de temps pour être adoptée.

La testabilité est l'élément qui permettra aux utilisateurs de tester l'innovation et de la modifier avant de commencer à l'utiliser. L'opportunité de pouvoir tester l'innovation développera un sentiment de confiance dans le produit de la part des utilisateurs.

L'observabilité quant à elle, est le degré auquel les bénéfices et les résultats de l'innovation sont perceptibles. En effet, plus les résultats et les bénéfices de l'innovation sont clairement définis, plus les utilisateurs feront usage de celle-ci.

Chacune de ces caractéristiques ne permet pas à elle-même de prédire l'adoption d'une innovation technologique. Cependant, en se référant aux études de Rogers en 1995, une combinaison de ces caractéristiques tels que : une procuration des avantages relatifs, une compatibilité avec les croyances et les normes, un niveau de complexité bas, une possibilité de tester l'innovation et un fort degré d'observabilité, conduit à une forte possibilité d'adoption de la technologie. Par ailleurs, trois de ces cinq éléments influenceraient beaucoup plus l'adoption d'une innovation technologique d'après Tornatzky et Klein²³. Ce sont la compatibilité et les avantages relatifs qui seraient positivement liés et la complexité qui serait négativement liée à l'adoption technologique.

1.1.3 Théorie de référence : Le modèle d'acceptation technologique de Fred Davis (1986)

Parmi les deux théories présentées, le modèle d'acceptation technologique de Fred Davis nous servira de théorie de référence car elle permet de mieux expliquer et de mieux établir une démonstration logique avec le phénomène observé. En effet, les deux éléments fondamentaux de cette théorie sont la perception de l'utilité et de la facilité d'une technologie par les utilisateurs. Les deux éléments fondamentaux de ce modèle, l'utilité perçue et la facilité perçue nous permettent de mieux comprendre les raisons de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication qui est faite sur le marché de l'emploi de la commune de Delmas.

²³ Théorie de la diffusion de l'innovation, disponible sur : [https://edutechwiki.unige.ch/fr/Théorie de la diffusion de l%27innovation](https://edutechwiki.unige.ch/fr/Théorie_de_la_diffusion_de_l%27innovation), consulté le 6 Janvier 2021

1.2 CADRE CONCEPTUEL

Tout au long de ce travail, nous avons utilisé des concepts clés comme : nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), marché de l'emploi, demandeurs d'emploi, e-recrutement ou recrutement en ligne, employeurs. Ainsi dans cette partie du travail nous allons définir ces concepts et les opérationnaliser, car la définition des concepts est essentielle en matière de recherche scientifique.

1.2.1 Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

Le concept NTIC renvoie à des interprétations différentes. Pour Françoise Dupuich dans « Management et Avenir »²⁴, les nouvelles technologies de l'information et de la communication désignent l'ensemble des outils permettant d'accéder à l'information, à la manipuler en s'appuyant sur des technologies informatiques ou de télécommunications. Elles sont également définies par Gaye Daffé et Mamadou Dansokho comme l'ensemble des dispositifs et des systèmes informatiques de stockage, de communication, de traitement et de gestion des données. Elles constituent un ensemble convergent des technologies de la micro-électronique, de l'informatique (machines et logiciels), des télécommunications/diffusion et de l'optoélectronique²⁵. Pour l'institut de statistique de l'UNESCO, les technologies de l'information et de la communication désignent l'ensemble des outils et des ressources technologiques permettant de transmettre, d'enregistrer, de créer, de partager ou d'échanger des informations notamment les ordinateurs, l'internet (sites web, blogs et messagerie électronique), les technologies et appareils de diffusion en direct (radio, télévision sur internet) et en différé (podcast, lecteurs audio et vidéo et supports d'enregistrement) et la téléphonie fixe ou mobile, satellite, visioconférence etc...)²⁶.

²⁴ Françoise Dupuich, Impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur la Gestion des Ressources Humaines (GRH) dans les firmes « high-tech », 2009, disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2009-1-page-221.htm>.

²⁵ Gaye Gaffé, Mamadou Danshoko, Technologies and society (2000-2009), les nouvelles technologies de l'information et de la communication : Défis et opportunités pour l'économie sénégalaise, disponible sur [https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpPublications\)/E502D57E23CB271DC1256BDB004E456A](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpPublications)/E502D57E23CB271DC1256BDB004E456A).

²⁶ Mohamed Mastafi, Définition des TIC et acception, HAL, archives ouvertes.fr, 2019, Disponible sur : <https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02048883>.

Dans ce travail, nous appelons NTIC tous les outils informatiques et technologiques tels que : ordinateurs, logiciels, réseaux sociaux, internet, sites web permettant la diffusion, l'accès et la manipulation des informations.

1.2.2 Marché de l'emploi

Le journal du net (JDN) définit le marché de l'emploi ou encore marché du travail comme un endroit théorique où se rencontrent les offres et les demandes d'emploi²⁷. Il est également considéré comme la situation de l'offre et de la demande d'emploi dans un pays ou dans une région déterminée²⁸. Deux acteurs sont indissociables sur ce marché, les employeurs et les salariés. Le marché de l'emploi en Haïti plus précisément dans la commune de Delmas désigne l'espace virtuel où interagissent les offres et les demandes d'emploi.

1.2.3 Offre d'emploi

Annonce réalisée par une entreprise qui cherche à recruter du personnel. L'offre de travail comprend généralement les compétences attendues du candidat, la description du poste à pouvoir et le type de contrat proposé²⁹. Dans ce travail, une offre d'emploi se définit comme une proposition de travail faite par une entreprise auprès des candidats potentiels moyennant une rémunération.

1.2.4 Demandeurs d'emploi

Selon l'Insee les demandeurs d'emploi sont les personnes qui sont inscrites à pôle emploi qui est un organisme français chargé de mettre en relation les entreprises et les personnes en quête

²⁷Rédaction du Journal du net, Marché du travail : définition, traduction et synonymes, disponible sur : <https://www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-economique-et-financier/1199193-marche-du-travail-definition-traduction-et-synonymes/>, consulté le 7 Janvier 2021.

²⁸Vivre en Belgique, le marché de l'emploi, disponible sur : <https://www.vivreenbelgique.be/4-emploi/le-marche-de-l-emploi>, Consulté le 7 janvier 2021.

²⁹L'internaute, dictionnaire français, offre d'emploi, disponible sur : <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/offre-d-emploi/>, Consulté le 7 Janvier 2021.

d'emploi. Nous appelons demandeurs d'emploi toute personne détentrice d'un diplôme professionnel ou universitaire et qui cherche du travail.

1.2.5 Recrutement

Le recrutement est le processus par lequel une entreprise recherche et sélectionne des candidats potentiels pour un poste vacant. Pour Jean-Marie PERETTI le recrutement est une opération ayant pour but de pourvoir un poste³⁰. Le recrutement peut-être interne ou externe. MARTORY et CROZET en mettant l'accent sur les étapes du recrutement affirment que la démarche du recrutement est essentielle de la politique des ressources de l'entreprise. Ces étapes sont : la définition du poste, la définition du profil du candidat, l'identification des sources du recrutement, la mise en place des moyens de recrutement, la campagne du recrutement, la sélection des candidats, la décision d'embauche, l'intégration du nouvel employé.

1.2.6 E-recrutement ou recrutement en ligne

L'e-recrutement ou le recrutement en ligne désigne les campagnes de recrutement menées sur internet, englobant l'ensemble du processus du recrutement traditionnel c'est-à-dire depuis la publication de l'offre d'emploi jusqu'aux entretiens d'embauche qui parfois se réalisent par visioconférence.

1.2.7 Employeur

Un employeur est une personne ou une entreprise qui emploie du personnel salarié. La relation entre employeur et salarié est définie par un contrat de travail cosigné au moment de l'embauche. Les entreprises publiques et privées qui publient des offres sur le marché de l'emploi haïtien sont considérées comme des employeurs dans cette recherche.

³⁰Alain, Ngulu, Le e-recrutement comme procédé de gestion des ressources humaines au sein d'une entreprise privée, cas de la ProCreditBank Congo, mémoire présenté pour l'obtention du grade de licencié, Université Pédagogique Nationale, 2008, disponible sur : https://www.memoireonline.com/01/09/1834/m_Le-e-recrutement-comme-procede-de-gestion-des-ressources-humaines-procreditbank-congo1.html, Consulté le 7 Janvier 2021.

1.2.8 Entreprise

L'Insee définit l'entreprise comme la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une entité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes.³¹ En d'autres termes, une entreprise est la mise en commun des ressources humaines, matérielles et financières de deux ou plusieurs personnes en vue d'atteindre un objectif spécifique.

1.3 CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Pour inscrire notre travail dans un cadre scientifique il s'avère important de construire notre cadre méthodologique, lequel nous permettra de présenter la méthode et les outils qui nous aideront à parvenir à une explication rationnelle du phénomène étudié. Il existe plusieurs méthodes en matière de recherche scientifique, cependant ces dernières se diffèrent sur plusieurs points comme par exemple le thème étudié, les fonctions et les caractéristiques de chaque méthode comme le souligne Raymonde BOUDON³². Ainsi nous avons fait choix de la méthode quantitative qui d'après Angers consiste d'abord à mesurer le phénomène à l'étude³³. Cette méthode nous a permis de répondre à notre question de recherche en faisant ressortir l'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur le marché de l'emploi, notamment sur le comportement des demandeurs d'emploi. Quant à la constitution de notre échantillon de demandeurs d'emploi de la commune de Delmas, nous avons choisi la méthode d'échantillonnage non probabiliste. A travers la méthode de boule de neige, nous avons pu recueillir des informations sur le sujet auprès de 119 demandeurs d'emploi de cette commune.

³¹Insee, Entreprise définitions, 2019, disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1496>, Consulté le 7 Janvier 2021.

³² Raymonde BOUDON, Des méthodes en sociologie, Paris, PUF, 1980, 23p.

³³ Maurice Angers, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales, Alger, édition Casbah, 1997, 60p.

1.3.1 Les outils (techniques) de recherche.

Le chercheur dans le but d'instrumenter sa recherche doit choisir un mode d'investigation, une ou des techniques de collecte de données³⁴. Les techniques peuvent être décrites en ce sens, comme des auxiliaires à la méthodologie utilisée. De ce fait, plusieurs techniques de collecte des données sont utilisées dans ce travail telles que : la recherche documentaire, l'observation et l'enquête (questionnaire écrit).

1.3.2 Recherche documentaire

La recherche documentaire est une des techniques de collecte des données qui est largement utilisée dans l'élaboration de ce travail de recherche. En effet, la documentation revêt d'une importance capitale car elle permet au chercheur de prendre connaissance des études menées au préalable dans le domaine visé ou encore de se situer par rapport à une école de pensée. Ainsi, nous avons fait usage de la recherche documentaire dans la rédaction de ce travail. En effet, nous avons consulté différents ouvrages de notre champ d'intérêt et des écrits scientifiques sur le phénomène étudié qui sont disponibles dans les bibliothèques et sur les sites internet. D'une part, ces documents nous ont permis de mieux comprendre l'usage des nouvelles technologies de l'information en matière de recrutement, et d'autre part de prendre connaissance des travaux de recherche déjà réalisés sur le sujet ainsi que les différents aspects sur lesquels ils ont élaborés.

1.3.3 L'observation

Nous avons à maintes reprises assisté à la publication des offres d'emploi en ligne et des demandeurs d'emploi faisant usage des NTIC pour rechercher et postuler à des postes vacants au sein des entreprises. Cette observation liée à notre constatation empirique nous a permis de recueillir des informations sur le comportement des demandeurs d'emploi face à l'intégration des NTIC sur le marché de l'emploi.

³⁴ DECOSTER Louis, Méthodologie de la recherche en tourisme II, Départements d'études urbaines et touristes, EUT 5105, 1996, 137p.

1.3.4 L'enquête

De Bruyne et al. cité par Decoster, conçoit l'enquête comme étant l'une des trois modes de collectes des données en recherche scientifique dans le domaine des sciences sociales³⁵. En effet, l'enquête dans la méthode quantitative permet de recueillir un nombre important de données chiffrées à des fins d'analyse. Afin de recueillir des informations pour la vérification de notre hypothèse de travail nous avons réalisé une enquête auprès d'un échantillon de demandeurs d'emploi dans la commune de Delmas à travers un questionnaire écrit. La formulation des questions tient compte de nos objectifs de travail en vue de la vérification de notre hypothèse. Ce questionnaire a été administré par internet au moyen des réseaux sociaux tels que WhatsApp. Du côté des entreprises, nous avons interrogé un échantillon de 29 entreprises de la commune.

1.4 Limite du sujet

Notre travail de recherche se limite à l'étude des impacts des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sur le marché de l'emploi en Haïti. Il a pour objectif de faire ressortir les retombées positives de leur intégration dans le processus de recrutement pour les demandeurs d'emploi. Toutefois nous ne saurions prendre en compte tous les aspects de ce phénomène. De ce fait, d'autres chercheurs auront la possibilité à partir de ce présent travail d'approfondir le sujet et d'explorer d'autres aspects de ce phénomène.

1.4.1 Délimitation spatio-temporelle

Ce travail est réalisé dans la commune de Port-au-Prince sur une période de huit (8) ans soit de 2012 à 2020. Pour parvenir à la vérification de notre hypothèse nous avons recueilli des données auprès d'un échantillon de 29 entreprises et de 119 demandeurs d'emploi dans cette commune suite à l'administration d'un questionnaire.

³⁵DECOSTER Louis, Méthodologie de la recherche en tourisme II, Départements d'études urbaines et touristes, EUT 5105, 1996, 137-138p.

1.4.2 Les premiers obstacles rencontrés

Les difficultés rencontrées tout au long de ce travail sont de plusieurs ordres. Premièrement nous avons réalisé notre travail dans un domaine assez récent de ce fait, la documentation à ce sujet n'est pas exhaustive. Deuxièmement le problème d'électricité auquel nous faisons face dans le pays a malheureusement causé des retards dans la rédaction de notre travail.

À travers ce chapitre, nous avons tout d'abord présenté le cadre théorico-conceptuel et méthodologique de notre travail et nous avons mis l'accent sur le modèle d'acceptation technologique de Fred Davis (1986). L'utilité et la facilité étant le fondement de ce modèle, il cadre mieux avec notre objectif et est de ce fait la théorie de référence de ce travail. Ensuite, nous avons procédé à une opérationnalisation des concepts, présenté la méthodologie utilisée et les limites du travail.

CHAPITRE II

2.- LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (NTIC) ET LE MARCHE DE L'EMPLOI : GENERALITES

Dans ce deuxième chapitre, nous allons présenter les généralités sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et sur le marché de l'emploi. L'histoire et les différentes caractéristiques des NTIC seront abordées dans un premier temps, ensuite nous parlerons du marché de l'emploi.

2.1 Histoire et développement des NTIC

Le progrès technique conduisant à l'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication correspond à la naissance de l'informatique en 1962³⁶. Le terme informatique est un néologisme qui combine « information et automatique » et renvoie au traitement automatique de l'information. En effet, en 1976 la création des micro-ordinateurs par Apple allait apporter un véritable bouleversement dans le traitement des informations car ils offrent les mêmes fonctionnalités et la même puissance aux particuliers que ceux qui étaient destinés au monde professionnel. Tout au long du XXe siècle, plusieurs travaux dans le domaine des technologies de l'information ont été réalisés. On peut citer les travaux réalisés par le département de recherches de l'Université de Californie à Los Angeles en 1969³⁷ qui ont donné le jour à l'Arpanet qui est un réseau de transmission pouvant relier seulement trois ordinateurs. En 1973, Vint Cerf et Bob Kahn inventent le concept d'internet qui fut achevé en 1981. Selon le Forester Research et Novatris celui-ci se développe en 2001 et on comptait plus de 530 millions d'internautes pour presque 600 millions ordinateurs individuels vendus. De 2001 à 2003, le nombre de sites d'internet passe de 10 millions à 36 millions³⁸. En 2004 les travaux de recherches dans le domaine de l'internet ont donné

³⁶ Les NTIC, et alors? Disponible sur: <http://ntic-individus-societe.e-monsite.com/pages/introduction.html>, consulté le 15 Janvier 2021.

³⁷Évolution des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, disponible sur : <http://tpeharcelement.e-monsite.com/pages/historique/l-evolution-des-nouvelles-technologies-de-l-information-et-de-la-communication.html>, consulté le 3 Février 2021.

³⁸ Ibid

naissance au web 2.0. Le terme 2.0 est utilisé pour parler de la transformation de l'internet en une plateforme de données partagées via le développement d'applications qui viennent architecturer les réseaux sociaux issus de la contribution essentielle des usagers à création de contenus et des formats de publication³⁹. En effet cette évolution de l'internet a facilité le partage de données numériques, photos, vidéos entre des milliers d'utilisateurs.

Parallèlement le téléphone a connu des changements considérables. Depuis les années 1980 jusqu'à nos jours, les changements ne s'opèrent pas uniquement dans les modèles mais également dans l'amélioration du réseau de téléphonie mobile en passant de la 1G à la 4G⁴⁰. À travers les perfectionnements des réseaux de communication, les utilisateurs allaient avoir dès les années 2000 accès à des services nouveaux tels que l'accès à internet sur leur portable et la vitesse du réseau 3G a facilité l'apparition des applications et d'autres services divers.

Ainsi, on assiste dès le XXe siècle à un rapprochement de l'informatique, de l'audiovisuel et des télécommunications donnant naissance aux nouvelles technologies de l'information et de la communication les (NTIC). Ces dernières se sont principalement évoluées dans le contexte du réseau internet et du multimédia, c'est-à-dire l'information audiovisuelle numérisée (images et sons) par opposition aux données de type texte et chiffres qui constituaient l'essentiel des données transitant par les réseaux jusqu'au développement du web et protocole http⁴¹.

2.2 Caractéristiques des NTIC

Vue l'utilisation de plus en plus importante des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les différents sphères d'activités de l'homme, certains chercheurs ont élaboré des caractéristiques permettant l'identification de ces technologies. Parmi les différentes caractéristiques généralement avancées par les chercheurs, on peut en retenir trois qui sont d'une importance considérable. Ce sont : l'efficacité, la mobilité et la globalisation ou mondialisation.

³⁹ Ibid

⁴⁰ En télécommunication le G est employé pour parler des différentes générations de réseaux mobiles et la vitesse de transmission des données. Au fil du temps la téléphonie mobile est passée de 1G à la 4G.

⁴¹ Serge Braudo, Définition de NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication), disponible sur: <https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/ntic-nouvelles-technologies-de-l-information-et-de-la-communication.php>, consulté le 10 Janvier 2021.

2.2.1 L'efficacité

L'une des principales raisons du développement des NTIC dans les activités quotidiennes de l'homme est leur efficacité. En effet, les NTIC offrent la possibilité de concevoir, de stocker et de partager en temps réel un nombre important de données. L'utilisateur de ces technologies peut selon la nécessité passer du statut d'expéditeur à celui de destinataire, ce qui facilite les échanges d'informations entre les personnes, les entreprises ou d'autres communautés.

2.2.2 La mobilité

Les avancées technologiques donnant naissance aux NTIC a pour but entre autres de permettre la communication entre les personnes indépendamment de leur lieu d'utilisation habituel. En d'autres termes l'usage des NTIC n'est pas réduit à un espace géographique spécifique, c'est-à-dire qu'un utilisateur même en déplacement peut continuer à bénéficier des services technologiques à travers son ordinateur portable, son téléphone portable ou encore grâce à une couverture d'un réseau internet. De plus, les NTIC offrent la possibilité de transmettre des informations d'un format à un autre, comme par exemple transformer une lettre écoutée à une lettre écrite.

2.2.3 La mondialisation ou la globalisation

Les NTIC permettent le partage des informations à l'échelle mondiale. En effet, le partage d'information sur le plan international, la numérisation des textes, des sons et des images, la mise en réseau des ordinateurs sur internet sont avant tout le fruit du développement des NTIC. Ces dernières offrent la possibilité d'effectuer des transactions partout dans le monde et se retrouvent au cœur de l'évolution de nombreux domaines comme le commerce électronique. Les NTIC ont mis fin au problème du temps et de l'espace qui dans le passé pourrait constituer un frein au développement économique des sociétés.

2.3 Outils et application des NTIC

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) comprennent un ensemble d'outils résultant de la fusion de l'informatique et de la télécommunication permettant

le partage de données numériques tels que : les ordinateurs, les ordinateurs portables, les téléphones intelligents, les tablettes, la radio et la télévision. Toutefois, plus d'un mettent l'accent sur les technologies qui supportent et permettent le développement de l'internet comme le cœur des NTIC.

Les NTIC trouvent leur application dans de nombreuses activités comme dans le fonctionnement des entreprises, dans le partage d'informations entre groupes. Parmi les différentes applications des NTIC on peut citer :

- La visioconférence, qui est un système qui met en télérelation des personnes géographiquement éloignées. Grace à la visioconférence les personnes en relation peuvent se voir simultanément en temps réel, et se transmettre des documents.
- L'échange des données informatisées, le développement des NTIC a accéléré le partage des informations numériques au sein des entreprises ou encore entre les entreprises et d'autres administrations.
- Le groupware qui renvoie à l'utilisation de l'informatique dans le travail. Il permet une bonne coordination et facilite le partage des informations entre les membres d'une même équipe de travail ou entre les membres d'équipes différentes à travers des bases collectives, des discussions de groupe ou forum etc...
- La gestion électronique de documents qui permet de numériser les documents d'une entreprise et de les mettre à la disposition des utilisateurs en temps réel dans le cadre d'un réseau. C'est un système qui occupe une place assez importante au sein d'une entreprise car elle assure la diffusion de l'information au sein de l'entreprise et la mise à jour des documents.
- Les progiciels de gestion intégrés ou entreprise ressource planning (ERP) mettent en relation l'ensemble des données relatives aux différentes fonctions de l'entreprise comme la comptabilité, la gestion de la production, gestion des ressources humaines, communication, marketing etc... et des liens externes ; les clients et les fournisseurs au moyen d'une base de données unique.

2.4 Intégration des NTIC sur le marché de l'emploi

Le marché de l'emploi, lieu de rencontre virtuel entre les demandeurs d'emplois et les employeurs a connu des changements considérables au fil du temps. En effet, le développement technologique des 30 dernières années a donné naissance à de nouvelles pratiques en matière de recrutement sur le marché de l'emploi. Les technologies de l'information et de la communication ont progressivement intégré le monde du recrutement si bien que depuis 2007 un nouveau concept a vu le jour dans le domaine des ressources humaines, l'e-recrutement. Ce dernier est utilisé pour désigner le processus de recrutement d'une entreprise au moyen des NTIC, plus particulièrement l'internet et les réseaux sociaux. L'utilisation du web dans le processus de recrutement remonte dans les années 1998 avec l'apparition des sites d'emploi couramment appelées par son équivalent anglais les jobboards. À ce moment, on assiste à la naissance des premiers sites d'emplois notamment l'Apec, le Cadremploi, CadresOnline en France et le Monster aux Etats-Unis. Le développement de ces sites de publication allait se faire remarquer par l'apparition de 80 nouveaux sites généralistes en 2001. Ainsi, les offres d'emplois se déplacent massivement vers l'internet ce qui entraîne une augmentation de l'audience de ces sites d'emplois sur le marché. Cinq années plus tard, soit en 2006 le marché des sites d'emplois devient mature et on assiste à une concentration du marché auprès de quelques acteurs majeurs comme : Regionsjob.com, Adenclassifieds. Cette année marque également la naissance des sites sectoriels c'est-à-dire des sites publiant des offres d'emplois dans des secteurs d'activités spécifiques. Au cours de cette année, les entreprises commencent par développer leurs sites de carrière ainsi que leur communication recrutement web. Les Cvthèques permettant le dépôt des curriculum vitae pour les candidats font leur preuve sur le marché.

En 2007 suite aux travaux de développement de l'internet, le web 2.0 permettant le partage des données au moyen d'applications, une nouvelle étape dans le recrutement électronique apparaît, le e-recrutement 2.0. En effet, la publication des offres d'emploi se fait majoritairement en ligne et les informations sur les offres d'emplois deviennent de plus en plus disponibles notamment sur sites communautaires dédiés au partage d'informations relatives à l'emploi, les blogs emplois⁴². Les premiers réseaux professionnels naissent et les demandeurs d'emplois sont de plus en plus visibles sur le web. L'année 2009 est considérée comme l'année des réseaux en raison de la

⁴² Site internet qui peut être considéré comme un journal faisant des publications sur les offres d'emploi.

présence des candidats sur les réseaux professionnels comme LinkedIn et d'autres réseaux tels que : Facebook, Twitter etc... Le marché de l'emploi sur internet est de plus visible en termes d'opportunités, de candidatures et d'informations. Les entreprises en profitent pour établir un dialogue online avec les candidats⁴³.

Depuis 2010, l'usage des réseaux sociaux explose. En effet, ces derniers sont de plus en plus utilisés par les employeurs et les demandeurs d'emploi qui assument une visibilité de plus en plus maîtrisée sur internet. Certains parlent d'e-réputation car grâce à leur présence sur les réseaux sociaux, les demandeurs d'emploi et les entreprises ont la possibilité de gérer leur réputation numérique. Les informations en plus d'être disponibles sur internet, elles sont contextualisées c'est-à-dire, elles donnent une idée générale du marché comme les secteurs en pleine évolution et qui sont prometteurs pour les candidats, les métiers les plus sollicités par les entreprises. Plus de 350 000 offres d'emploi sont publiées sur internet selon les argonautes en 2011⁴⁴. Le téléphone portable joue alors un rôle primordial dans la recherche d'informations par les demandeurs d'emploi. Des techniques ayant trait au marketing digital⁴⁵ sont développées dans le but de permettre aux recruteurs de repérer le meilleur candidat pour un poste donné, comme l'envoi automatique d'email. En ce sens, L'Inbound recruitment ou Inbound recrutement est une approche globale qui permet de donner de la cohérence aux différents outils utilisés par les recruteurs. Il permet de renforcer l'image et la crédibilité employeur de l'entreprise grâce à des annonces régulières et de qualité publiées sur le blog carrière et partagées sur les réseaux sociaux. En d'autres termes, l'Inbound recrutement apporte une simplification des tâches du recruteur qui lui fait gagner du temps tout en augmentant la précision et l'adéquation entre les candidatures reçues et les postes proposés⁴⁶.

⁴³ Anne-Marie DEBLONDE et al, Mémoire d'expertise Internet et Recrutement : 10 ans d'internet et autres outils du WEB 2.0. Quel bilan du côté des recruteurs?, MBA Management des Ressources Humaines, Université Paris Dauphine, 2011, 187p.

⁴⁴ Ibid

⁴⁵ Kannan , Hongshuang, le marketing digital est d'après l'association américaine de marketing l'ensemble des activités et procédures facilitées par la technologie numérique pour créer, livrer et offrir de la valeur aux clients et aux partenaires, 2016.

⁴⁶ Guillaume Vigneron, E-recrutement, recrutement 2.0, recrutement 3.0 : quelles différences ? 7 Avril 2017, Disponible sur :

<https://www.google.com& tf=Source%2A%3A%20%251%24s&share=https%3A%2F%2Finbound.lasuperagence.com%2Fblog%2Fe-recrutement-recrutement-2.0-recrutement-3.0-inbound-recruiting>, consulté le 7 Février 2021.

2.5 Le marché de l'emploi à travers d'autres pays

2.5.1 Marché de l'emploi en France

Les demandeurs d'emploi et les entreprises se retrouvent constamment sur le marché de l'emploi en France, car celui-ci est très actif. En effet en 2018, 71.9% de la population en âge de travailler est active, c'est-à-dire en emploi ou au chômage⁴⁷. Le marché du travail français est également réputé fragile à cause d'un taux de chômage structurel qui est la conséquence de la crise économique de 2008, ce taux oscillait autour de 10% jusqu'en 2010⁴⁸. La mise en relation des entreprises et demandeurs d'emploi est en grande partie assurée par un organisme public créé en 2008, le Pôle emploi. Issu de la fusion de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) et de l'Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Assedic), il a pour mission d'accompagner les chômeurs au retour à l'emploi, d'indemniser les demandeurs d'emploi par le biais de l'allocation d'aide de retour à l'emploi ou de l'allocation de solidarité spécifique, de mettre en relation des entreprises et des candidats demandeurs d'emploi.

En effet, le pôle emploi est le premier acteur du marché du travail en France, il compte un nombre de 900 agences réparties sur tout le territoire. Au quatrième semestre de 2020 près de 5 710 600 inscrits ont été recensés en France Métropolitaine⁴⁹. Les inscrits sont répartis en quatre catégories, catégorie A, B, C et D selon la situation des demandeurs d'emploi, leurs qualifications et leurs demandes d'emploi. La couverture du territoire national en matière de recherche d'emploi par cette administration publique est en partie possible au développement technologique car les inscriptions sont faites uniquement sur leur site web, ce qui offre la possibilité à tout un chacun de se trouver un emploi correspondant à son profil. Son site pole-emploi.fr est le plus utilisé par les demandeurs d'emploi avec un taux d'utilisation de 87%⁵⁰. Il offre plusieurs services tant aux demandeurs d'emploi qu'aux entreprises. En effet, les demandeurs d'emploi ont la possibilité de déposer leur

⁴⁷ Insee, France, portrait social Édition, 2019, disponible sur :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238383?sommaire=4238781>, consulté le 5 Février 2021.

⁴⁸ Wikipédia, Chômage en France disponible sur : https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Chômage_en_France, consulté le 5 Février 2021.

⁴⁹ Pôle emploi, Chômage et demandeurs d'emploi, demandeurs d'emploi inscrites à pôle emploi au 4^e trimestre 2020, disponible sur : <https://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publication>, consulté le 5 Février 2021.

⁵⁰ Antoine Garbay, Les français cherchent un emploi sur internet mais le trouvent grâce à leur réseau, 2017, disponible sur : <https://www.lefigaro.fr/emploi/2017/01/17/09005-20170117ARTFIG00290-les-francais-cherchent-un-emploi-sur-internet-mais-le-trouvent-grace-a-leur-reseau.php>, consulté le 5 Février 2021.

curriculum vitae dans un espace réservé à cette fin, et des conseillers effectuent des visites de prospection auprès des entreprises non encore inscrites sur le site afin de mieux orienter leur recherche de personnel. Une étude statistique réalisée auprès des entreprises présentes dans leur répertoire révèle que 74% d'entre elles ont atteint leur niveau de satisfaction souhaité.

Outre le pôle emploi, d'autres sites d'offres d'emploi sont très utilisés en France comme Region Job, France-emploi.com, Indeed, Monster, Météo Job etc... En France, 91% des demandeurs d'emploi estiment que l'utilisation de l'internet dans la recherche d'emploi leur est indispensable selon une enquête réalisée par IfoP sur les pratiques de recherche d'emploi⁵¹. Il est important de mentionner que les technologies de l'information et de la communication avaient leur apparition sur le marché de l'emploi français dès la fin des années 1990 à travers la création des sites d'emplois. À cet effet, on peut citer le cadremploi qui est le premier site de publication d'offres d'emplois en ligne en France créée en 1996⁵².

2.5.2 Marché de l'emploi au Canada

Le Canada est un pays nord-américain dont la population est composée de 22% de migrants⁵³. Très ouvert aux étrangers, son marché du travail est dynamique et son droit du travail flexible ce qui explique le choix des travailleurs étrangers en quête d'une mobilité professionnelle. En peu de temps, un candidat peut trouver un emploi et le marché de l'emploi est comparable au modèle américain car les normes qui y sont présentes sont plus proche des normes américaines que celles qui prévalent en France. Cependant certaines provinces peuvent être plus flexibles que d'autres en termes d'emploi, comme par exemple le Québec qui connaît son plus faible taux de chômage depuis 43 ans soit 4.9%⁵⁴. Les demandeurs d'emploi dans l'une des provinces canadiennes ont le choix entre les canaux de recrutement tel que les journaux ou les sites de publications des offres d'emploi publics ou privés.

⁵¹ Ibid

⁵² Cadremploi disponible sur : <https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Cadremploi>, consulté le 5 Février 2021.

⁵³ Pôle emploi, Quelles perspectives d'emploi au Canada?, disponible sur : www.pole-emploi.fr/international/mobilite-internationale/toutes-les-actus/quelles-perspectives-demploi-au.html, consulté le 6 février 2021.

⁵⁴ Québec métiers avenir, Travailler au Canada, disponible sur: www.quebecmetiersdavenir.com/le-marche-du-travail-au-quebec/, consulté le 6 Février 2021.

En effet, le gouvernement canadien a mis en place des sites publics facilitant la rencontre des employeurs et des demandeurs d'emploi parmi lesquels on peut citer : l'Emploi Québec, le Guichet Emploi qui est un site web gouvernemental avec des offres d'emploi et des informations sur le marché du travail au Canada. Plus d'un million d'offres d'emploi y sont publiés chaque année⁵⁵. Le Guichet Emploi est très utilisé par les entreprises pour publier leurs offres d'emploi gratuitement. Mise à part le secteur public, il existe un nombre considérable de sites d'offres d'emplois dans le secteur privé parmi lesquels on peut citer : Jobillico, Neuvoo, Jobboom, Emploi Immigrer, Workopolis, Randstad Canada qui sont utilisés à la fois par les demandeurs d'emploi et par les entreprises canadiennes. De plus, des salons ou foires sur l'emploi sont réalisés chaque année dans les provinces comme le Québec, et se révèlent être un véritable lieu de rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi. Les demandeurs d'emploi en profitent pour se présenter aux responsables des ressources humaines et obtenir des informations sur les entreprises qui recrutent.

Les NTIC présentent certaines caractéristiques comme l'efficacité, la mobilité, la globalisation ou la mondialisation. En effet, au cours de ce deuxième chapitre ces caractéristiques ont été présentées ainsi que le marché de l'emploi de la France et du Canada. Les NTIC sont très présentes sur le marché de l'emploi de ces pays, notamment en France où les premières démarches de souscription au pôle emploi qui est un organisme français se font en ligne.

⁵⁵ Travail au Canada, Sites d'emploi au Canada- Meilleurs sites d'emploi au Canada, Janvier 2021, disponible sur travail-au-canada.net/sites-emploi-canada/, consulté le 6 février 2021.

CHAPITRE III

3.- PRESENTATION DU MARCHE DE L'EMPLOI HAITIEN ET DE LA COMMUNE DE DELMAS

Le marché de l'emploi et les méthodes de recrutement traditionnelles seront abordés dans un premier temps dans ce chapitre. Ensuite, nous parlerons de l'utilisation des NTIC en mettant l'accent sur les sites web des entreprises et sur les sites de publication des offres d'emploi. Enfin, nous présenterons la commune de Delmas en termes de géographie, de démographie, d'administration et de son environnement d'affaires.

3.1 Le marché de l'emploi en Haïti

Le marché de l'emploi en Haïti est très compétitif. En effet, les opportunités de travail n'arrivent pas à satisfaire les besoins en demande d'emploi présents sur le marché. L'absence d'une politique de création d'emploi par l'État est souvent avancée par les économistes comme la cause du taux de chômage élevé recensé depuis bon nombre d'années dans le pays. En effet, le nombre de personnes en âge de travailler en 2009 était de 3 500 000, plus de 70% d'entre eux n'ont pas d'emploi et le reste est plongé dans un chômage déguisé⁵⁶. Une estimation de la Banque Mondiale en 2016 révèle que la population active est de 4.8 millions. Toujours au cours de cette année, près d'un tiers des actifs occupés soit (31.2 %) dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince travaillent dans des entreprises privées⁵⁷. Selon les chiffres de l'Institut haïtien des statistiques et d'information (IHSI) rapportés dans le journal le Nouvelliste en 2019, le taux de chômage dans le pays était autour de 60%⁵⁸. Les entreprises privées présentes sur le marché haïtien n'arrivent pas à elles seules à absorber la totalité des ressources humaines qualifiées offrant leur service sur le

⁵⁶Jean Max St Fleur, Marché du travail, accès interdit, 2009, disponible sur : lenouvelliste-com.cdn.ampproject.org/v/s/lenouvelliste.com/article/69898/marche-du-travail-acces-interdit/amp?amp_js_v=a6&_gsa=1&usqp=mq331AQHKAFQArABIA%3D%3D, consulté le 10 Février 2021.

⁵⁷Diplômés, chômeurs, désespérés, 2016, disponible sur: <https://lenouvelliste.com/article/160830/diplomes-chomeurs-desesperes>, consulté le 19 Février 2021.

⁵⁸ Gérard Junior Jeanty, 48 000 diplômés chaque année n'arrivent pas à intégrer le marché du travail, 2019, disponible sur : lenouvelliste-com.cdn.ampproject.org/v/s/lenouvelliste.com/article/209368/48-000-diplomes-chaque-annee-narrivent-pas-a-integrer-le-marche-du-travail/amp?samp_js_v=a6&_gsa=1&usqp=mq331AQHKAFQArABIA%3D%3D, consulté le 10 Février 2021.

marché de l'emploi. A ce sujet, le nombre de diplômés par an est de 48 000⁵⁹. Ces entreprises, d'après le Forum Opportunités⁶⁰ œuvrent dans 28 secteurs d'activités différents et les professionnels représentent dans l'ensemble 26 spécialités.

Ainsi, on dénombre un total de 50 000 emplois créés dans le secteur public. Le secteur privé formel pour sa part compte entre 120 000 et 150 000, et pour le secteur privé informel le chiffre s'établit à 1 500 000 rapporte un article du Nouvelliste⁶¹. Une forte concentration des actifs occupés est recensée dans l'auto-emploi avec un taux de 77.4%⁶² selon l'enquête de l'IHSI sur les conditions de vie des haïtiens. En 2012, le nouvel indicateur donnant une tendance sur l'évolution de l'emploi dans les institutions publiques et privées, l'indice de l'emploi (IE), montre une hausse de 12.3% au 1^{er} trimestre 2018⁶³. Hausse qui est dû selon le directeur de l'IHSI Harry Salomon à une haute intensité de main d'œuvre créée pendant les fêtes de fin d'année par les Organisations Internationales et les institutions publiques. Toujours selon le rapport trimestriel sur l'emploi, l'IE a chuté de 6% en glissement annuel dans le secteur privé des affaires pour cette même période. Outre l'absence d'une politique de création d'emploi dans le pays, les professionnels notamment les jeunes diplômés font face à d'autres problèmes les empêchant d'atteindre leur objectif professionnel après leur cycle d'étude universitaire. En effet, pour le sociologue Jacques Jean Vernet, les difficultés auxquelles font face les jeunes diplômés ont pour cause la distorsion entre les formations reçues soit à l'université ou dans les centres professionnels et les besoins réels du marché du travail⁶⁴.

⁵⁹ Ibid

⁶⁰ Ibid

⁶¹ Jean Max St Fleur, Marché du travail, accès interdit, 2009, disponible sur : lenouvelliste.com.cdn.ampproject.org/v/s/lenouvelliste.com/article/69898/marche-du-travail-acces-interdit/amp?amp_js_v=a6&_gsa=1&usqp=mq331AQHKAFQArABIA%3D%3D, consulté le 10 Février 2021.

⁶² Diplômés, chômeurs, désespérés, 2016, disponible sur: <https://lenouvelliste.com/article/160830/diplomes-chomeurs-desesperes>, consulté le 19 Février 2021.

⁶³ Cyprien L. Gary, L'IHSI sort son premier bulletin sur l'emploi, 2018, disponible sur : <https://lenouvelliste.com/article/187976/lihsi-sort-son-premier-bulletin-sur-lemploi> , Consulté le 20 Février 2021.

⁶⁴ Jean Max St Fleur, Marché du travail, accès interdit, 2009, disponible sur : lenouvelliste.com.cdn.ampproject.org/v/s/lenouvelliste.com/article/69898/marche-du-travail-acces-interdit/amp?amp_js_v=a6&_gsa=1&usqp=mq331AQHKAFQArABIA%3D%3D, consulté le 10 Février 2021.

Cependant plus d'un considère que le peu de service d'intermédiation à l'emploi en Haïti n'est pas sans conséquences sur le fonctionnement du marché de l'emploi en Haïti. En ce sens, le professeur-économiste Dr Robert Waddle fait un véritable plaidoyer sur la nécessité de mettre en relation les employeurs et les professionnels. Les entrepreneurs ne savent nécessairement pas où trouver les ressources humaines qualifiées et les professionnels ne sont suffisamment informés des offres d'emploi selon le directeur du site Jobpaw⁶⁵. Pour lui, la création d'emploi est importante mais la diffusion des offres de travail au grand public est essentielle afin de donner la même possibilité à tous les professionnels qualifiés. Le pouvoir étatique n'exerce pas une très grande influence sur le marché de l'emploi comme dans certains pays européens ou nord-américains. En ce sens, l'Office de Management et des Ressources Humaines qui est l'organe de recrutement de la fonction publique ne se retrouve pas toujours impliqué dans le processus de recrutement des ministères ou des autres organismes publics. Il n'existe pas en dehors des sites privés de publication des offres d'emploi un organisme public qui met en relation à la fois les entreprises publiques et privées et les demandeurs d'emploi dans le but de faciliter leurs interactions et le dynamisme du marché de l'emploi.

3.2 Les méthodes de recrutement traditionnelles

Les entreprises pour répondre à leur besoin en ressources humaines ont le choix entre plusieurs méthodes de recrutement. Ces méthodes sont choisies par la direction des ressources humaines en fonction de la culture de l'entreprise ou encore selon leurs besoins. Parmi ces méthodes on peut citer : les annonces d'emploi publiées dans la presse écrite, les agences de recrutement privées, les bureaux et agences publics de recrutement, les salons et foire de l'emploi, les établissements d'enseignements, les associations professionnelles, le réseautage. Sur le marché de l'emploi haïtien certaines de ces méthodes sont plus utilisées que d'autres. Les annonces d'emploi dans la presse écrite constituent l'une des plus anciennes méthodes de diffusion d'offres d'emploi en Haïti. L'espace nos annonces et publicités de certains journaux comme le Nouvelliste est souvent utilisé par les entreprises comme source de diffusion de leurs offres d'emploi. Ensuite vient le réseautage. C'est une méthode de recrutement qui est basée sur les propositions de candidats faites par les employés de l'institution. D'autres entreprises ont recours aux agences de recrutement. Certaines

Ibid

d'entre elles sélectionnent uniquement les candidats qui correspondent au profil du poste en question, d'autres se chargent de l'ensemble du processus de recrutement comme le Centre de Formation et d'Encadrement Technique (CFET S.A) qui offre des services de recrutement et de développement des compétences depuis 1988⁶⁶.

Les entreprises ont également recours aux établissements d'enseignement pour recruter des jeunes diplômés. Généralement elles effectuent des demandes auprès des responsables des établissements en fonction de leurs besoins. Du côté de l'administration publique, on a l'OMRH qui est un bureau public qui se charge du recrutement des professionnels et cadres. Quoiqu'ils soient une pratique pas très populaire sur le marché de l'emploi haïtien, les foires et salons de l'emploi constituent une opportunité plutôt intéressante pour les acteurs de ce marché. En effet, les foires et salons de l'emploi permettent aux demandeurs de prendre connaissance des activités des entreprises et des opportunités de carrière, et aux employeurs de renseigner sur les professionnels disponibles. En ce sens, une organisation telle que PUSH organise des séances sur l'employabilité aux bénéfices des jeunes diplômés. En 2018, PUSH était à sa troisième édition du salon de l'emploi. Le principal objectif de ce dernier était de mettre en relation les entreprises et les jeunes diplômés. Certains des participants ont pu décrocher un emploi ou un stage⁶⁷.

3.3 Historique et évolution des sites de publication d'offre d'emploi en Haïti

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont intégré progressivement le marché de l'emploi en Haïti durant ces 10 dernières années. En effet, l'idée que les outils technologiques peuvent alléger les recherches des acteurs du marché de l'emploi en créant une plateforme de données professionnelles n'a pas été mise de côté par les techniciens et entrepreneurs haïtiens. C'est ainsi qu'en 2007 JobPaw fait son apparition sur le marché. Ce site de publication d'offre d'emploi créé par le professeur Rob Waddle se donne comme objectif de mettre en relation les employeurs et les demandeurs d'emplois. Cette plateforme sert de pont entre les professionnels, les entreprises, les investisseurs et les centres de formation technique ou universitaire du pays.

⁶⁶À propos de nous, CFET S.A disponible sur : <https://cfetsa.com/a-propos-de-nous/>, consulté le 26 Février 2021.

⁶⁷Amos Cincir, 150 jeunes diplômés au salon de l'employabilité de PUSH, 2018, disponible sur : <https://lenouvelliste.com/article/196072/150-jeunes-diplomes-au-salon-de-lemployabilite-de-push/amp>, consulté le 25 Février 2021.

Trois ans après sa création, le groupe JobPaw a exploré les statistiques du marché du travail et de Janvier 2008 au 25 Août 2011, environ 2 542 offres d'emploi ont été publiées sur le site⁶⁸. Cette étude a été réalisée sur cinq secteurs ; secteur public, secteur privé, ONG, international, projet. Le secteur des ONG occupe la première place avec 59% des offres d'emploi, soit 1 507 du nombre total des offres publiées, 5% proviennent du secteur public soit un nombre de 136 offres. De plus, les catégories de compétences les plus sollicitées par les secteurs susmentionnés par ordre d'importance sont premièrement la catégorie finance, management, comptabilité, commerce. Sur un total de 1 715 offres d'emplois publiées, 873 soit 51 % proviennent de cette catégorie.

Ensuite on retrouve les sciences de la santé et des professions sociales (14 %), les sciences humaines (11%), les sciences de l'ingénierie (10%), le secrétariat (7%) et les sciences informatiques 6%. La tendance pour la catégorie finance, management, comptabilité et commerce a continué à croître jusqu'au janvier 2017 selon les statistiques sur l'emploi du site pour la période de Janvier 2008 à Janvier 2017. Jobpaw a su s'implanter sur le marché et est devenu l'un des sites les plus prisés sur le web. Le directeur du groupe révèle que grâce à cette plateforme, environ 3 000 entreprises et 48 000 professionnels interagissent sur la question de l'emploi en Haïti⁶⁹. En plus de la publication des offres d'emploi, les demandeurs d'emploi ont la possibilité de créer un compte sur le site et d'y déposer leur curriculum vitae. Le site dispose de plusieurs rubriques qui sont entre autres : publier offre emploi, publier appels d'offre, statistiques opportunités qui renseigne sur les possibilités d'emploi par secteur, par région, par salaire etc...

Un autre site de publication des offres d'emploi très connu sur le marché de l'emploi en Haïti est Job509. Les services offerts par ce site s'apparentent à ceux de Jobpaw en termes de publication des offres d'emploi, de création et de publication de curriculum vitae par les demandeurs d'emploi. Créé en 2011, il constitue un véritable lieu de rencontre pour les entreprises et les demandeurs d'emplois. En plus de donner accès au public des offres d'emplois, il offre un service d'accompagnement aux candidats dans la rédaction de leur curriculum vitae. Un candidat qui détient un profil Job509 est contacté par e-mail ou par un message SMS dès lorsqu'une qu'une offre correspond à son profil. La création du compte Job509 se fait gratuitement et est obligatoire pour

⁶⁸Jean-Max St Fleur, La problématique de l'emploi, on connaît la chanson, disponible sur : <https://lenouvelliste.com/article/97630/la-problematique-de-lemploi-on-connaît-la-chanson>, consulté le 25 Février 2021.

⁶⁹Site de JobPaw : <https://www.jobpaw.com/pont/>, consulté le 18 Février 2021.

postuler aux offres emplois du site. Lors de la création du profil candidat, les demandeurs d'emploi ont la possibilité de choisir le domaine d'activité dans lequel ils évoluent ou d'accepter de recevoir un contenu plutôt global. Une mise à jour quotidienne du site garantit la qualité du service offert en supprimant les postes pourvus et en ajoutant de nouvelles offres peut-on lire sur le site de Job509. Les entreprises peuvent également détenir un compte Job509, ce qui facilite leur processus de recrutement. Une fois leur publication faite, une première sélection des candidats potentiels leur est alors proposée. Toutefois, les entreprises doivent payer pour pouvoir partager leurs offres d'emplois sur le site. On y retrouve des entreprises à la fois du secteur privé, du secteur public et des organisations non gouvernementales. À ce propos on relève : REBO S.A, BERMANN MOTORS, USAID, Catholic Relief Services, World Vision, DHL et le Bureau du Secrétaire d'État à l'intégration des Personnes Handicapées. Ces entreprises, anciens partenaires de Job509 ont leur marque sur la page d'accueil.

3.4 Les sites web des entreprises dans le processus de recrutement

L'utilisation d'un site web par certaines entreprises de la capitale est très courante. Il constitue un moyen très pratique pour publier des informations sur les activités de l'entreprise, les événements à venir et même dans certains cas les opportunités d'emplois. En d'autres termes, l'utilisation d'un site se révèle être un véritable moyen de communication rapide et efficace entre l'entreprise et son public. Cette manière de faire est constatée à la fois dans les institutions publiques et privées. On peut prendre en exemple la Cour des Comptes et du Contentieux Administratif (CS/CCA), l'OMRH qui lance généralement leurs concours de recrutement et les résultats sur leur site. En nous situant dans la commune choisie pour mener ce travail de recherche ; la commune de Delmas, de nombreuses entreprises ont créé durant ces dix dernières années un site web. Certaines d'entre elles en plus de l'utiliser comme moyen de vulgarisation de leurs services ou de leurs missions, en profitent pour publier leurs offres d'emploi. Ainsi, sur le site de la Brasserie Nationale d'Haïti (BRANA)⁷⁰, on retrouve des informations sur leurs objectifs, leurs missions mais aussi un onglet dans la page d'accueil qui est réservé aux offres d'emplois. Cet onglet, « Nos offres d'emploi » informe sur les opportunités de travail au sein de l'entreprise et offre la possibilité aux professionnels de créer un profil en y ajoutant leur curriculum vitae. Ils reçoivent une alerte une

⁷⁰Site de BRANA : https://careers.theheinekencompany.com/Haiti/?locale=fr_FR#, consulté le 26 Février 2021.

fois qu'une offre d'emploi correspond à leur profil peut-on lire sur le site. De plus, les intéressés sont informés des différents domaines pour lesquels la BRANA fait du recrutement, à savoir Marketing, Vente, Ressources Humaines, Achats etc... La Alternative Insurance Compagny (AIC) en plus de partager des informations sur ses services, a mis à la disposition des demandeurs d'emplois un formulaire de demande d'emploi. En accédant au site, on peut avoir accès au formulaire en allant dans l'onglet « Ressources »⁷¹. Le FPB GROUP qui englobe cinq entreprises à savoir Carribex, Compagnie Haïtienne de production Agricole (CHPA), Compagnie Haïtienne de Moteurs (CHDM), Compagnie Haïtienne de Construction (CHDC) offre lui aussi la possibilité aux demandeurs d'emplois de prendre connaissance des postes vacants de l'institution. En parcourant le site web, on peut remplir le formulaire de demande d'emploi et le soumettre dans la section carrière⁷². La Banque de l'Union Haïtienne (BUH), et la Capital Banque sont également de cette pratique.

3.5 L'utilisation des réseaux sociaux dans la publication des offres.

Le développement des réseaux sociaux n'est pas sans effet dans la recherche d'emploi en Haïti. Des réseaux sociaux comme WhatsApp, Twitter, Facebook sont les plus populaires. Facebook est le réseau social le plus utilisé par les haïtiens selon une étude réalisée en 2017 par MESODEV⁷³ et est également considéré comme une source de diffusion d'offre d'emploi assez importante. On y retrouve des pages qui se consacrent à la publication des offres d'emploi comme HaitiJobs, HaitiEmploi, Job360Ayiti, Offre d'Emploi Haïti, Jeune Mapou. De plus, les sites de publication comme JobPaw et Job509 publient également leurs offres de travail sur leur page Facebook. Certaines entreprises et organisations internationales communiquent directement avec les professionnels en publiant sur leurs pages Facebook les opportunités de travail ou de stage. Des réseaux sociaux strictement professionnels comme LinkedIn lie entreprises et professionnels sur le marché de l'emploi. C'est un réseau de couverture mondiale, et en 2017, 12% des participants

⁷¹Site de AIC : <https://aic.ht/ressources/>, consulté le 26 Février 2021.

⁷²Site web de FPB group : <http://fpbgrouphaiti.com/carriere/>, consulté le 26 Février 2021.

⁷³MESODEV et Réseau des Blogueurs d'Haïti, Enquête sur l'usage d'internet en Haïti, Résultats de l'enquête, 2016, Disponible sur : <https://fr.slideshare.net/mobile/ericbernard7334/enquete-sur-les-usages-dinternet-en-hati-2016-rbh-mesodev>, (Consulté le 10 Novembre 2020).

de l'enquête réalisée par MESODEV l'utilisaient⁷⁴. En effet, il permet tant qu'aux entreprises qu'aux professionnels de mieux vendre leur image. Il offre la possibilité aux professionnels de créer un profil en y ajoutant leur curriculum vitae. Ils peuvent toutefois y apporter des modifications selon l'évolution de leur parcours. Il constitue un véritable lieu de rencontre pour les professionnels de tous les domaines. Les inscrits sont notifiés par e-mail dès qu'une offre de travail leur correspond.

3.6 Présentation de la commune de Delmas : géographie et démographie

La commune de Delmas est l'une des six (6) communes de la région métropolitaine de Port-au-Prince. Elle fait partie des communes les plus peuplées, et occupe en ce sens la troisième place selon la FENAMH après Port-au-Prince et Carrefour. Les habitants de cette ville, les Delmasiens et Delmasiennes étaient au nombre de 377 000 habitants en 2012 et en 2016, cette population a atteint les barres d'un (1) million habitants. La commune de Delmas se situe à 2,4 km de la capitale de Port-au-Prince. Elle a une superficie de 27,7 km carrés et est à 100% urbanisée selon les sources de l'IHSI⁷⁵. Elle est bornée au Nord et à l'Est par la commune de Tabarre, au Sud-est par celle de Pétion-Ville, au Sud-ouest par Port-au-Prince et au Nord-Ouest par Cité Soleil. Elle possède une section communale, la section de Saint-Martin et compte des quartiers comme : Cité Militaire, Delmas, Dos Morne, Fragneau-Ville, Saint-Martin, Village W. Lamothe, Zone Predailler.

3.6.1 Administration de la commune de Delmas

La commune de Delmas est gérée par un conseil municipal élu au suffrage universel pour une période de quatre ans⁷⁶. L'administration communale de Delmas compte un nombre de 800 employés réguliers. Un cabinet municipal et un service de communication assiste le conseil d'administration. Les directions du service juridique, des finances, des affaires sociales et

⁷⁴ MESODEV et Réseau des Blogueurs d'Haïti, Enquête sur l'usage d'internet en Haïti, Résultats de l'enquête, 2016, Disponible sur : <https://fr.slideshare.net/mobile/ericbernard7334/enquete-sur-les-usages-dinternet-en-hati-2016-rbh-mesodev>, (Consulté le 10 Novembre 2020).

⁷⁵ Sterve Philippe JEAN, Autour de la problématique de changements technologiques et de l'insécurité de l'emploi au sein de l'entreprise privée « Les Moteurs Réunis S.A de 2011 à 2017 », mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de licencié en Gestion des Affaires, INAGHEI, 2020, 97p.

⁷⁶ Ibid (Actuellement dirigée par un Agent Intérimaire, l'ancien maire de la commune Wilson Jeudy).

culturelles, de fiscalité et de génie municipal sont coiffées par la direction générale. Des organismes déconcentrés sont présents dans la commune de Delmas, notamment un bureau de la DGI, une annexe de l'AGD, la SEMANAH, la DINEPA, un commissariat doté d'une prison civile, un tribunal de paix et un bureau d'État civil. Près d'une cinquantaine d'organisations non gouvernementales ont leur siège social dans la commune. Ces dernières interviennent dans différents domaines de concert avec la mairie comme la santé, l'assistance sociale, les infrastructures⁷⁷.

3.6.2 Environnement d'affaires de la commune de Delmas

La commune de Delmas abrite la plupart des grandes entreprises haïtiennes. En effet, sur les deux axes routiers de cette commune à savoir la route de l'aéroport et l'autoroute de Delmas on retrouve les entreprises les plus importantes en termes de chiffre d'affaires. Ses recettes fiscales avoisinent les quatre cents (400) millions de gourdes, ce qui fait d'elle la commune la plus prospère en Haïti⁷⁸. On y retrouve des entreprises de tous les secteurs d'activités comme : hôtels, supermarché, entreprises de sous-traitance, banques commerciales (siège social et succursale), restaurants, centre commercial, coopératives, entreprises publiques, concessionnaire d'automobile, zone franche et industrie. Le commerce du détail est également très présent au niveau de cette commune. On a recensé entre autres 200 matériaux de construction et quincailleries, des centaines de magasins de provisions alimentaires, 370 dépôts de commerce de détail (boissons gazeuses, ciments), dix-sept stations de services, des morgues privées et des salons de beauté.

Nous venons de voir à travers ce chapitre que les offres sur le marché du travail sont nettement inférieures aux demandes. Toutefois, en plus des sources de recrutement traditionnelles, les outils technologiques sont très utilisés dans la diffusion des opportunités de travail par les entreprises publiques, privées ou encore par les organisations internationales évoluant dans le pays. Et les demandeurs d'emploi de leur côté les intègrent dans leurs activités de recherche.

⁷⁷ Ibid

⁷⁸ Ibid

CHAPITRE IV

4.- ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES AYANT TRAIT A LA VERIFICATION DE L'HYPOTHESE DE RECHERCHE

Dans ce quatrième et dernier chapitre, nous procéderons à la vérification de notre hypothèse de recherche. Pour y parvenir, nous ferons une interprétation des résultats obtenus lors de notre enquête. Les informations collectées proviennent de deux catégories différentes. D'une part, nous avons mené une enquête auprès d'un échantillon de cent dix-neuf (119) personnes de la commune de Delmas. Elles sont réparties selon des critères spécifiques comme leur sexe, leur âge et leur type de diplôme. Ce questionnaire a été réalisé de manière électronique à travers Google Forms qui est un logiciel d'administration d'enquêtes proposé par Google⁷⁹. Il a été administré au moyen des réseaux sociaux tels que WhatsApp. D'autre part, nous avons fait choix d'un échantillon de 29 entreprises dans la commune de Delmas pour collecter des informations sur l'implication des NTIC dans leur processus de recrutement. Administré par écrit, le questionnaire sous couvert d'une lettre de demande de participation à l'enquête a été destiné aux responsables des ressources humaines de ces entreprises.

4.1 Présentation des résultats issus de l'enquête menée auprès des entreprises.

Dans la constitution de cet échantillon nous avons mis l'accent sur des caractéristiques spécifiques telles que : la taille de l'entreprise, son domaine d'activité et son ancienneté dans la commune. Sur un nombre total de vingt-neuf (29) entreprises interrogées, 9 d'entre elles soit 31.03% sont des entreprises de services, le commerce et l'éducation représente chacun 20.69% pour un total de six (6) entreprises chacune. Les entreprises de production sont au nombre de quatre (4) pour un pourcentage de 13.79 %. Il existe également des entreprises évoluant dans deux secteurs différents, les entreprises mixtes. Pour celles évoluant dans la production et le commerce, elles sont au nombre de deux (2), soit 6.90%. Pour la production et le service, le commerce et service, nous avons recensé une seule entreprise pour chacune de ces catégories avec un pourcentage de 3.45%.

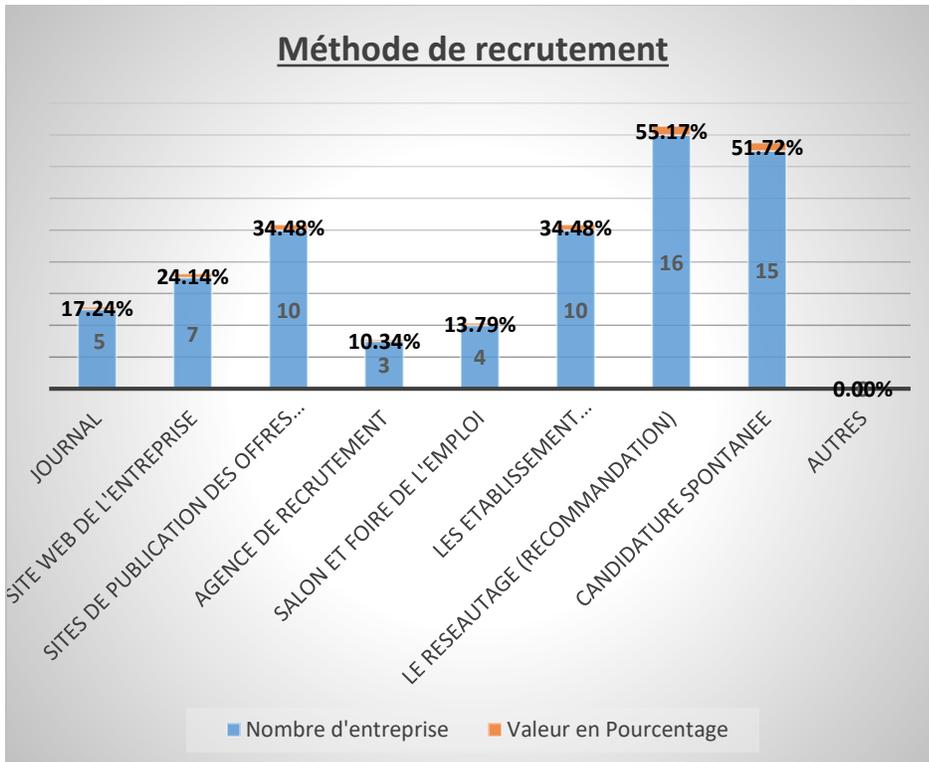
⁷⁹Google est une entreprise américaine de services technologiques fondée en 1998 par Larry Page et Sergey Brin.

4.1.1 Répartition des entreprises selon leur nombre d'employés.

Sur vingt-neuf (29) entreprises enquêtées, nous avons constaté que vingt-deux (22) d'entre elles soit 75.86% ont moins de 200 employés. Pour le reste, 2 ont entre 201 et 400 employés, soit 6.90%. Et 4 d'entre elles soit 13.79% ont 401 employés et plus⁸⁰.

4.1.2 Répartition des entreprises selon leur méthode de recrutement.

Graphe 1



Source : Graphe 1 construite à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des entreprises de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leur processus de recrutement, Mars et Avril 2021.

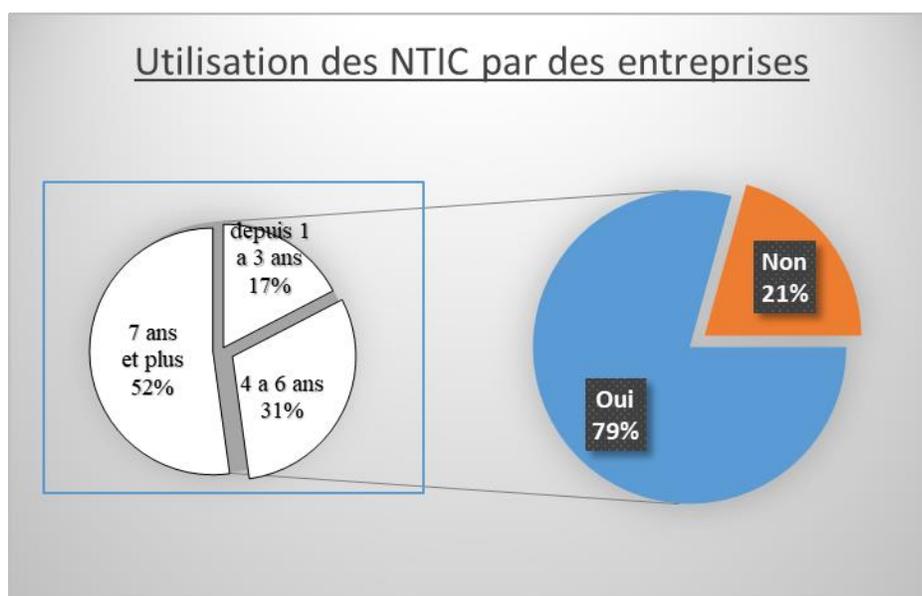
Les entreprises composant notre échantillon avaient à choisir entre une ou plusieurs méthodes de recrutement. Parmi lesquelles, le réseautage ou recommandation à lui seul a été choisi par 16 entreprises pour un pourcentage de 55.17%. Les recruteurs de cet échantillon ont une préférence pour cette méthode car elles leur permettent d'intégrer plus facilement le candidat dans l'entreprise et la personne qui a proposé le candidat est déjà un employé de l'institution qui connaît bien les valeurs et la mission de l'institution ainsi que le profil recherché pour le poste. La candidature

⁸⁰ Données recueillies à partir de l'enquête réalisée sur l'intégration des NTIC dans le processus de recrutement des entreprises de la commune de Delmas.

spontanée est choisie par 16 entreprises, soit 51.72%. Ce choix s'explique par la présence d'un espace conçu à cet effet pour les candidats qui viennent déposer leurs dossiers au cas où un poste serait disponible. Elles consultent ces dossiers au besoin et si un candidat correspond au profil recherché il est appelé pour continuer le reste du processus. Concernant l'utilisation des sites de publication des offres d'emploi par les entreprises, elles ont été choisies par 10 entreprises soit 34.48%. Ces sites fournissent un service rémunéré et font une présélection des candidats potentiels ce qui facilite la tâche des recruteurs des entreprises. Les établissements scolaires ont été choisis par 10 entreprises, soit 34.48%. Le choix des établissements garantissent la qualité du candidat à recruter, de par la formation offerte par l'établissement et les expériences avec les professionnels venant de ces établissements. De plus, cette méthode facilite l'intégration de nouveaux diplômés sur le marché du travail. Le site web des entreprises est utilisé par 7 entreprises de notre échantillon pour la publication de leurs offres d'emplois, soit 24.14%.

4.1.3 Utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) par les entreprises.

Grappe 2

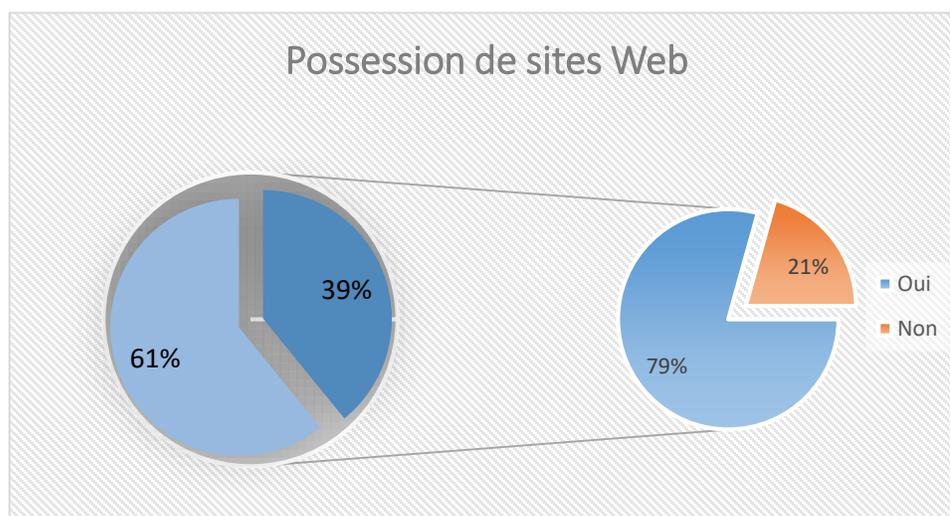


Source : Grappe 2 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des entreprises de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leur processus de recrutement, Mars et Avril 2021.

Sur un total de 29 entreprises, 23 d'entre elles soit 79.31% utilisent les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) dans leur processus de recrutement. Et 6 d'entre elles, soit 20.69% déclarent ne pas les intégrer dans leur processus de recrutement. Parmi les 23 entreprises intégrant les NTIC dans leur processus de recrutement, on constate que plus que la moitié, soit 52% les utilisent sur période de 7ans et plus. 31% les utilisent depuis 4 à 6 ans, et 17% les utilisent depuis 1 à 3 ans.

4.1.4 Répartition des entreprises en fonction de l'utilisation de leur site web dans leur processus de recrutement.

Graphe 3

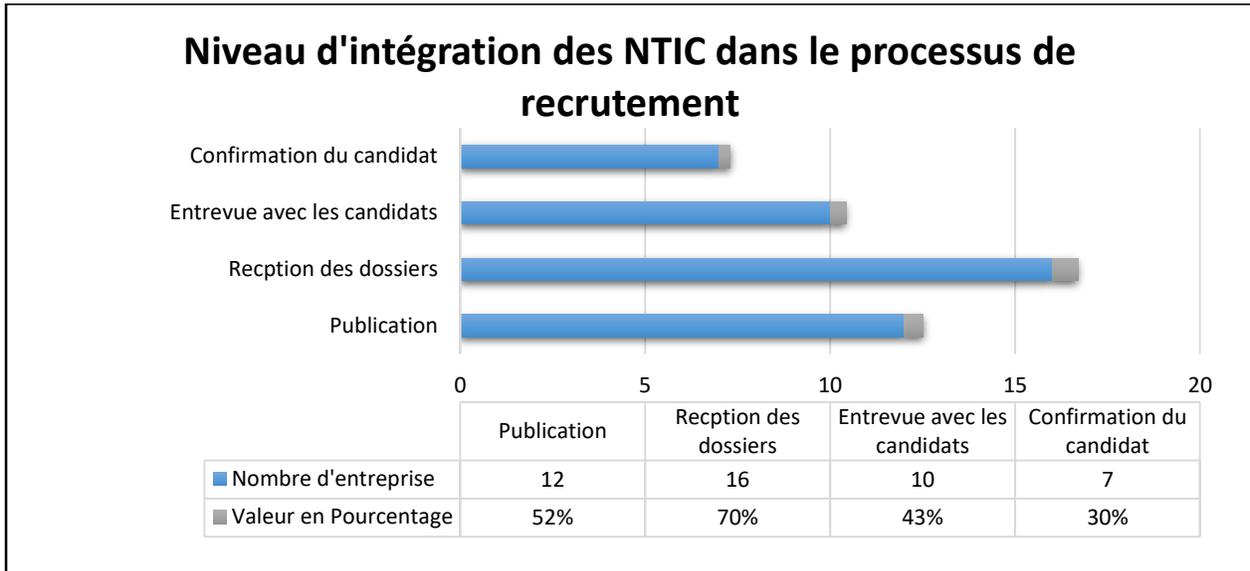


Source : Graphe 3 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des entreprises de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leur processus de recrutement, Mars et Avril 2021.

Sur les 29 entreprises interrogées, 23 d'entre elles possèdent un site web soit 79%. Parmi ces 23 entreprises, 9 l'utilisent comme source de diffusion de leurs offres d'emploi soit 39 %.

4.1.5 Répartition des entreprises selon le niveau d'intégration des NTIC dans leur processus de recrutement.

Graphe 4

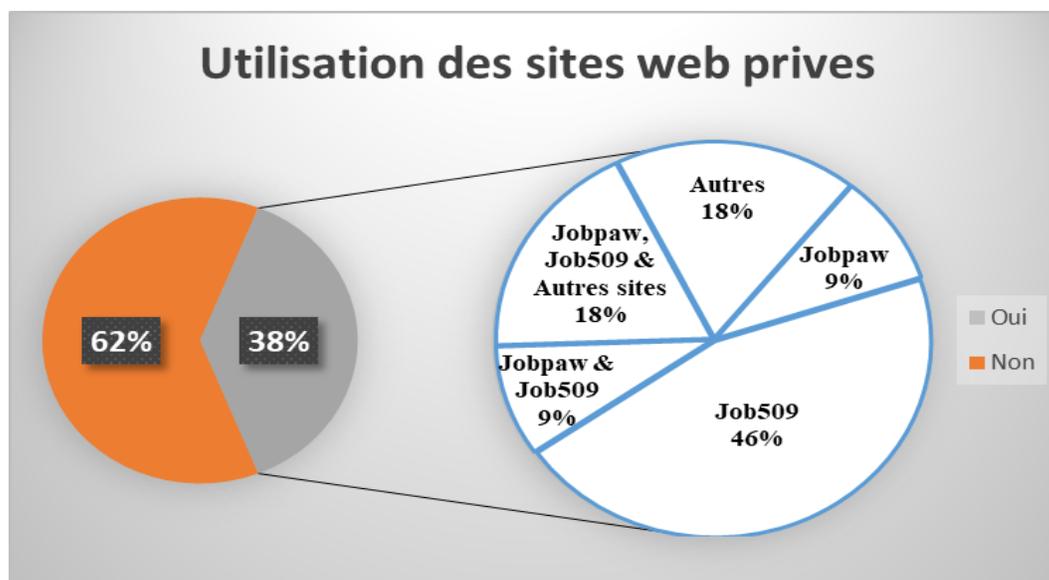


Source : Graphe 4 construite à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des entreprises de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leur processus de recrutement, Mars et Avril 2021.

Selon les résultats de notre enquête, les entreprises utilisent les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication à plusieurs niveaux du processus parmi lesquels la publication des offres et la réception des dossiers de candidatures sont les étapes ayant le plus haut niveau d'intégration des NTIC. En effet, 12 entreprises sur 29 publient leurs offres d'emploi au moyen des NTIC, soit 52% et 16 d'entre elles, soit 70% font la réception des dossiers de candidature au moyen d'un outil technologique. Les deux autres étapes indiquées dans le questionnaire à savoir, l'entrevue avec les candidats et la confirmation du candidat choisi sont au nombre de 10 et de 7 respectivement, pour un pourcentage de 43% et de 30% chacune.

4.1.6 Répartition des entreprises selon l'utilisation des sites privés de publication.

Graphe 5

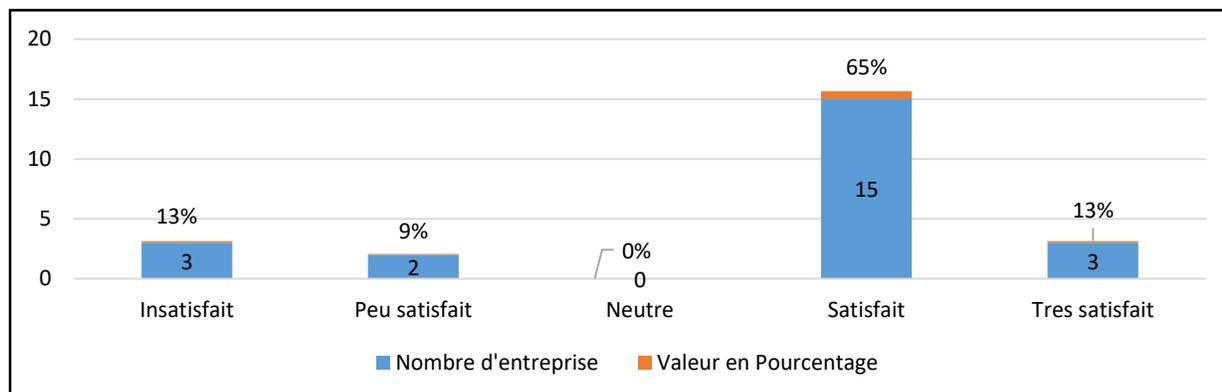


Source : Graphe 5 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des entreprises de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leur processus de recrutement, Mars et Avril 2021.

Sur un nombre total de 23 entreprises utilisant les NTIC dans leur processus de recrutement, 11 d'entre elles, soit 38% ont déjà sollicité les services d'un site spécialisé dans la publication des offres d'emploi. Ces 11 entreprises sont ainsi réparties : 5 entreprises soit 46% ont sollicité les services de Job509 ; 1 entreprise soit 9% a déjà travaillé avec JobPaw, 1 entreprise soit 9% ont utilisé à la fois les services de JobPaw et de Job509, 2 d'entre elles soit 18% ont utilisé les services de JobPaw, Job509 et d'autres sites ; et 2 autres soit 18% ont utilisé d'autres sites de publication pour leurs offres d'emploi.

4.1.7 Répartition des entreprises selon leur niveau de satisfaction sur l'utilisation des NTIC.

Graphe 6



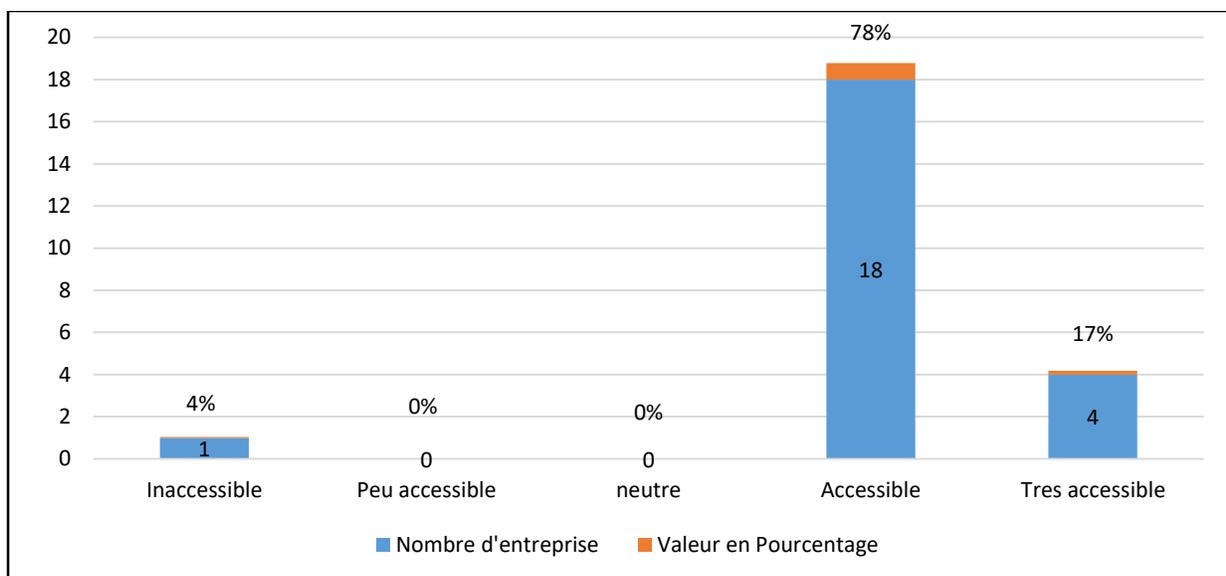
Source : Graphe 6 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des entreprises de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leur processus de recrutement, Mars et Avril 2021.

Afin de mesurer le niveau de satisfaction des entreprises sur l'utilisation des NTIC dans leur processus de recrutement nous avons fait choix de l'échelle de Likert donnant cinq niveaux de satisfaction possible : Insatisfait, Peu satisfait, Neutre, Satisfait, Très satisfait⁸¹. Sur les 23 entreprises utilisant les NTIC dans leur processus de recrutement ; on constate que la majorité d'entre elles soit 65% ont répondu être satisfait des NTIC, 3 ont répondu être très satisfait donnant ainsi un pourcentage de 13%, 3 entreprises ont fait choix de insatisfait comme réponse soit 13%. Et 2 d'entre elles, soit 9% sont très peu satisfait. Aucune entreprise n'a gardé leur neutralité à cette question.

4.1.8 Répartition des entreprises selon le niveau d'accessibilité de leurs offres d'emploi pour les demandeurs d'emploi.

Graphe 7

⁸¹ L'échelle de Likert est une échelle à cinq niveau permettant de mesurer la satisfaction, l'opinion, les sentiments sur une affirmation ou sur un sujet.



Source : Graphe 7 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des entreprises de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leur processus de recrutement, Mars et Avril 2021.

Le niveau d'accessibilité des offres d'emploi des entreprises par les demandeurs d'emplois a été étudié au moyen de l'échelle de Likert permettant une classification à cinq niveaux différents : Inaccessible, Peu accessible, Neutre, Accessible, Très accessible. 18 entreprises soit 78% ont jugé que leurs offres d'emploi sont accessibles, 4 d'entre elles soit 17% ont jugé qu'elles étaient très accessibles pour les demandeurs d'emploi. Une seule entreprise, soit 4% de la totalité a pensé qu'elles étaient inaccessibles. Aucune des entreprises n'a fait choix des deux autres niveaux de satisfaction à savoir : peu accessible et neutre.

4.2 Présentation des résultats de l'enquête menée sur le comportement des demandeurs d'emploi dans la commune de Delmas.

Dans la cadre de cette enquête, nous avons fait choix de la méthode de boule de neiges pour constituer notre échantillon. C'est une des méthodes d'échantillonnage non aléatoire qui consiste à choisir dans un premier temps des individus ayant les caractéristiques de la population cible pour participer à l'enquête, puis on les demande d'inclure des amis répondants aux critères du questionnaire⁸².

⁸²Mathieu Wilhelm, Rapport des méthodes: Echantillonnage boule de neige, La méthode déterminée par les répondants, Suisse, Office fédéral de la statistique OFS, 2014, 51p.

4.2.1 Répartition des demandeurs d'emploi selon leur sexe.

Répartition des demandeurs d'emploi selon leur Sexe		
Sexe	Nombre de demandeurs	Valeur en Pourcentage
Masculin	71	60%
Féminin	48	40%
Total	119	100%

Source : Tableau 1 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leurs recherches d'emploi, Mars et Avril 2021.

Sur un total de 119 personnes ayant répondu le questionnaire, 71 d'entre elles soit 60% sont des hommes et le reste soit 48 pour un pourcentage de 40% sont des femmes.

4.2.2 Répartition des demandeurs d'emploi selon leur âge.

Répartition des demandeurs d'emploi selon leur âge		
Age	Nombre de demandeurs	Valeur en Pourcentage
18-24	38	31.93%
25-30	58	48.74%
31-35	22	18.49%
36 et plus	1	0.84%
Total	119	100.00%

Source : Tableau 2 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leurs recherches d'emploi, Mars et Avril 2021.

Les résultats de notre enquête nous a permis de constater que les jeunes de 18 à 30 ans sont plus nombreux sur le marché de l'emploi. En effet, 38 d'entre eux soit 31.93% ont entre 18 à 24 ans, 58 ont entre 25 à 30 ans et représentent 48.74%, 22 ont entre 31 à 35 ans pour un pourcentage de 18.49% et seulement une personne enquêtée a 36 ans et plus.

4.2.3 Répartition des demandeurs d'emploi selon leur type de diplôme et leur sexe.

Répartition des demandeurs d'emploi selon leur sexe et leur type de diplôme						
Type de diplôme/Sexe	Masculin		Féminin		Total	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Master	2	2.82%	1	2.08%	3	2.52%
Licence	52	73.24%	19	39.58%	71	59.66%
Diplôme Professionnel	7	9.86%	12	25.00%	19	15.97%
Diplôme de fin d'études secondaires	6	8.45%	15	31.25%	21	17.65%
Autres	4	5.63%	1	2.08%	5	4.20%
Total	71	100.00%	48	100.00%	119	100.00%

Source : Tableau 3 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leurs recherches d'emploi, Mars et Avril 2021.

La majorité des demandeurs d'emploi interrogés détiennent une licence. Ainsi, 71 sur 119 demandeurs détiennent une licence parmi lesquels on compte 52 hommes et 19 femmes pour un pourcentage de 59.66%. 3 d'entre eux, soit 2 hommes et une femme détiennent un master pour un pourcentage de 2.52%. 19 d'entre eux, soit 15.97% ont un diplôme professionnel répartis entre 7 hommes et 12 femmes. 21 ont un diplôme de fin d'études secondaires et représentent 17.65% pour 6 hommes et 15 femmes. 5 d'entre elles ont un autre type de diplôme et représentent 4.20% pour 4 hommes et une femme.

4.2.4 Répartition des demandeurs d'emploi selon l'utilisation des NTIC dans leurs recherches d'emploi.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'utilisation des NTICI dans leurs recherches		
Utilisation des NTIC	Nombre de demandeurs	Valeur en Pourcentage
Oui	108	90.76%
Non	11	9.24%
Total	119	100.00%

Source : Tableau 4 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leurs recherches d'emploi, Mars et Avril 2021.

Notre enquête révèle que 90.76% des demandeurs d'emploi utilisent les NTIC pour effectuer leurs recherches. En effet, elles sont au nombre de 108 personnes sur 119 à avoir répondu positivement à cette question. Seulement 11 demandeurs représentant 9.24% ne les intègrent pas dans leurs recherches.

4.2.5 Répartition des demandeurs d'emploi selon leur motivation sur l'utilisation des NTIC dans leur recherche d'emploi.

Répartition des demandeurs d'emploi selon leur motivation dans l'utilisation des NTIC		
Motivation	Nombre de demandeurs	Valeur en pourcentage
Utilité	11	10.19%
Facilite	44	40.74%
Utilité et Facilite	44	40.74%
Utilité et autres	1	0.93%
Facilite et autres	3	2.78%
Autres	2	1.85%
Utilité, Facilite, Autre	3	2.78%
Total	108	100.00%

Source : Tableau 5 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leurs recherches d'emploi, Mars et Avril 2021.

L'utilité et la facilité d'utilisation des nouvelles technologies expliquent l'intégration des NTIC dans les activités de recherches d'emploi par les demandeurs. Une combinaison de ces deux éléments de motivation a été choisie par 44 répondants pour un pourcentage de 40.74% ; 44 personnes soit 40.74% les utilisent en raison de leur facilité d'utilisation et 11 demandeurs soit 10.19 les intègrent dans leurs recherches en raison de leur utilité.

4.2.6 Répartition des demandeurs d'emploi selon leur période d'utilisation des NTIC.

Répartition des demandeurs d'emploi selon leur période d'utilisation des NTIC		
Période d'utilisation	Nombre de demandeurs	Valeur en Pourcentage
1 à 3 ans	55	50.93%
3 à 5 ans	30	27.78%
5 ans et plus	23	21.30%
Total	108	100.00%

Source : Tableau 6 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leurs recherches d'emploi, Mars et Avril 2021.

Parmi les 108 personnes interrogées, 55 d'entre elles soit 50.93% utilisent les NTIC dans leurs recherches d'emploi depuis 1 à 3 ans, 30 d'entre elles soit 27.78% les utilisent depuis 3 à 5 ans et 23 d'entre elles soit 21.30% les utilisent depuis 5 ans et plus.

4.2.7 Répartition des demandeurs d'emploi selon leur consultation des sites de publication d'offre d'emploi.

Répartition des demandeurs d'emploi selon leur consultation des sites de publication d'offre d'emploi		
Sites de publication	Nombre de demandeurs	Valeur en Pourcentage
Job Paw	15	13.89%
Job509	3	2.78%
Autres	25	23.15%
JobPaw et Job509	34	31.48%
JobPaw, Job509 et autres	24	22.22%
JobPaw et autres	6	5.56%
Job509 et autres	1	0.93%
Total	108	100.00%

Source : Tableau 7 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leurs recherches d'emploi, Mars et Avril 2021.

Sur les 108 personnes ayant répondu avoir utilisé les NTIC dans leurs recherches d'emploi, la totalité affirme avoir consulté des sites de publication comme JobPaw, Job509 et autres sites de publications des offres d'emploi. Elles sont ainsi réparties : 15 d'entre elles soit 13.89% consultent le site JobPaw, 3 d'entre elles soit 2.78% consultent le site Job509, 25 d'entre elles pour un

pourcentage de 23.15% consultent d'autres sites de publication ; 34 d'entre elles, soit 31.48% consultent à la fois JobPaw et Job509, 24 d'entre elles consultent simultanément JobPaw, Job509 et autres sites pour un pourcentage de 22.22%. 6 d'entre elles soit 5.56% consultent JobPaw et autres sites de publication, et un répondant soit 0.93% consulte Job509 et autres sites de publication.

4.2.8 Répartition des demandeurs d'emploi selon leur avis sur l'accessibilité des offres d'emploi grâce aux NTIC.

Répartition des demandeurs d'emploi selon leur avis sur l'accessibilité des offres grâce aux NTIC		
Niveau	Nombre de demandeurs	Valeur en Pourcentage
Inaccessible	11	10.19%
Peu accessible	-	-
Neutre	-	-
Accessible	77	71.30%
Très Accessible	20	18.52%
Total	108	100.00%

Source : Tableau 8 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leurs recherches d'emploi, Mars et Avril 2021.

Les informations relatives à la publication des offres d'emploi sont devenues accessibles grâce aux NTIC. Sur un total de 108 répondants faisant usage des NTIC dans leurs recherches d'emploi, 77 d'entre eux soit 71.30% affirment que les informations sont accessibles, 20 d'entre eux soit 18.52% affirment que ces informations sont très accessibles ; 11 d'entre eux soit 10.19% trouvent que les nouvelles technologies ne garantissent pas l'accessibilité des informations pour les demandeurs d'emploi. Aucun répondant n'a choisi peu accessible ou neutre comme réponse.

4.2.9 Répartition des demandeurs d'emploi selon l'usage des réseaux sociaux pour s'informer des offres d'emploi.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'usage des réseaux sociaux pour s'informer des offres d'emploi		
Nombre de réseaux utilisés	Nombre de demandeurs	Valeur en Pourcentage
1	23	22.12%
2	43	41.35%
3	27	25.96%
4	11	10.58%
Total	104	100.00%

Source : Tableau 9 construit à partir des données recueillies au cours de l'enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas sur l'utilisation des NTIC dans leurs recherches d'emploi, Mars et Avril 2021.

Sur les 108 personnes qui utilisent les NTIC dans leurs recherches d'emploi, 104 d'entre elles utilisent les réseaux sociaux pour s'informer des offres d'emploi. Facebook, WhatsApp, LinkedIn, Twitter et autres ont été proposés comme réponse dans le questionnaire. Les résultats de notre enquête nous a permis de constater que plusieurs réseaux sociaux sont utilisés en même temps par les répondants pour s'informer des offres d'emploi disponible sur le marché. Parmi ces derniers, 23 d'entre eux utilisent un seul réseau social, soit 22.12%, 43 utilisent 2 réseaux sociaux soit 41.35%, 27 utilisent 3 réseaux sociaux soit 25.96%, 11 utilisent 4 réseaux sociaux soit 10.58%. WhatsApp et d'autres réseaux sociaux sont utilisés par 69 des répondants, Facebook et autres réseaux sociaux sont utilisés par 71 demandeurs, 52 des répondants utilisent à fois LinkedIn et autres réseaux sociaux pour s'informer des offres d'emploi.

4.3 Accessibilité des offres d'emploi pour les demandeurs d'emploi grâce à l'intégration des NTIC dans le processus de recrutement.

Les réponses obtenues auprès de notre échantillon de 119 demandeurs d'emploi de la commune de Delmas nous a permis de prouver qu'en effet, l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la communication (NTIC) dans le processus de recrutement impacte le comportement des demandeurs d'emploi. Ainsi, 90.76% des enquêtés font usage des NTIC pour effectuer leurs recherches et ceci à différents niveaux du processus de recrutement comme la consultation des offres d'emploi, l'envoi des dossiers de candidature, le passage de test d'aptitude

etc... Plus loin, 71.30% ont affirmé que les informations relatives aux offres d'emplois sont devenues plus accessibles avec l'intégration des NTIC dans le processus de recrutement. Par conséquent, notre hypothèse de recherche : « L'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) dans la publication des offres d'emploi a rendu plus accessibles les informations relatives aux postes vacants des entreprises et a facilité la candidature des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas de 2012 à 2020. » a été vérifiée.

CONCLUSION

Le marché de l'emploi en Haïti est depuis plus d'une décennie marqué par l'intégration des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication couramment appelées NTIC. Ces nouvelles technologies se trouvent au cœur des activités de recherches tant du côté des entreprises que des demandeurs d'emploi. En ce sens, ce présent travail visait à analyser l'impact de ces nouvelles technologies sur le marché de l'emploi en Haïti, plus particulièrement sur le comportement des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas. Nous avons fait ressortir l'importance et l'utilité des NTIC pour les acteurs du marché de l'emploi en termes d'accessibilité des offres et de possibilité de candidature.

Dans le premier chapitre, nous avons présenté les outils théoriques et méthodologiques nous permettant d'établir un cadre scientifique à notre recherche. Ainsi nous avons pu appréhender les principales variables du travail comme l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, l'accessibilité des offres d'emploi ainsi que l'opérationnalisation des concepts. Nous avons également présenté le modèle de l'acceptation technologique (Technologie Acceptance Model) de Fred Davis paru en 1986, lequel nous a servi de théorie de référence en raison de sa pertinence à notre sujet. Dans le second chapitre nous avons tenu compte des considérations générales sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication ainsi que sur le marché de l'emploi. Le troisième chapitre nous a offert l'occasion de présenter la commune de Delmas, sa démographie, son environnement d'affaires ainsi que le marché de l'emploi en Haïti. Au quatrième chapitre nous avons procédé à la vérification de notre hypothèse de recherche à partir des résultats de notre enquête menée d'une part auprès de 119 demandeurs d'emploi de la commune de Delmas, et d'autre part auprès de 29 entreprises de cette même commune sur l'utilisation des NTIC dans le processus de recrutement.

Les résultats de notre enquête nous a permis de confirmer qu'à l'ère des évolutions technologiques, les NTIC sont devenues un outil incontournable dans les recherches des acteurs du marché de l'emploi haïtien. En effet, la publication des offres d'emploi et la réception des dossiers de candidature telles qu'elles se faisaient traditionnellement sont devenues les étapes qui ont le plus haut niveau d'intégration des NTIC. Les nouvelles technologies apportent un gain de temps aux recruteurs et leur offre la possibilité d'avoir accès à un plus grand nombre de candidats potentiels. Les besoins en compétences sont comblés beaucoup plus rapidement avec les entrevues qui se font

parfois en ligne à travers des applications qui offrent la possibilité de faire des rencontres virtuelles. D'autres passent par des intermédiaires qui font la publication des postes sur leurs sites et certaines fois une pré-sélection des candidats. Ainsi en se référant à notre échantillon d'entreprises, 23 d'entre elles soit 79.31% des entreprises affirment que les NTIC sont utilisées dans leur processus de recrutement. Ces dernières ont manifesté leur satisfaction par rapport à l'intégration des NTIC dans le recrutement, 65% d'entre elles affirment qu'elles sont satisfaites et 13% sont très satisfaites.

D'autre part, les NTIC impactent le comportement des demandeurs d'emploi en matière de recherche. La consultation des offres d'emploi dans les journaux n'est plus l'option première d'une personne actuellement en quête d'emploi. Leurs recherches sont de plus en plus orientées vers les sites spécialisés de publication et les sites des entreprises. Quoique la demande auprès des personnes déjà employées dans une institution reste une source d'information très importante pour les demandeurs d'emploi, l'utilisation des outils technologiques est de nos jours un élément essentiel pour mieux saisir les opportunités d'emploi sur le marché. Leur utilité et facilité d'utilisation sont les éléments qui expliquent l'intérêt des demandeurs d'emploi à l'utilisation des NTIC. Le développement des groupes de publication des offres d'emploi sur les réseaux sociaux tels que WhatsApp facilitent la vulgarisation des opportunités de travail, et 71.30% des demandeurs interrogés pensent que l'utilisation des NTIC dans le recrutement rendent plus accessibles les informations relatives aux offres d'emploi. Cependant, beaucoup plus de jeunes et licenciés sont en quête d'emploi sur le marché, de même que l'utilisation des NTIC qui est plus considérables chez les moins de 30 ans.

Tout compte fait, les NTIC révolutionnent le monde de l'emploi en Haïti si bien qu'entreprises et demandeurs d'emploi se trouvent dans l'obligation de maîtriser les outils technologiques afin de faire face aux exigences de l'heure et de saisir les opportunités d'emplois du marché.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- 1- AHMAT BEDEI, Touloumi, NTIC, facteur de compétitivité et de croissance, France, Univ Européenne, 2018, 96p.
- 2- ANGERS, Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales, Alger, édition Casbah, 1997, 60p.
- 3- BERARD, Rock, « Introduction à la gestion des ressources humaines, notes de cours, UQAM », ORH1600, 2008, 253p.
- 4- BOUDON, Raymonde, Des méthodes en sociologie, Paris, PUF, 1980, 128p.
- 5- DANIEL, John, Technologie de l'information et de communication en éducation, Paris, DUNOD, 2004, 60p.
- 6- DAUGE, Alexandre, Les TIC au service du recrutement : défis et opportunités, France, Univ Européenne, 2016, 84p.
- 7- DECOSTER, Louis, Méthodologie de la recherche en tourisme II, Départements d'études urbaines et touristes, EUT 5105, 1996, 187p.
- 8- D. DUCHAMP, L. GUERY, « La gestion des ressources humaines, retenir l'essentiel », Paris, Gaëtan Morin Editeur, 2016, 158p.
- 9- MATHIEU Wilhelm, Rapport des méthodes: Echantillonnage boule de neige, La méthode déterminée par les répondants, Suisse, Office fédéral de la statistique OFS, 2014, 51p.
- 10- MERK Bernard, FABRE Martine et al, Equipes en acteurs de la stratégie, l'e-RH mode ou révolution, France, Editions d'organisation, 2002, 456p.
- 11- REHAYEM, Gérard-Philippe, « Supervision et Gestion des Ressources Humaines », Montréal (Québec), 4e édition, Gaëtan Morin, 2008, 404p.
- 12- SILVA, François, Devenir e-DRH : Comment les NTIC font évoluer la fonction RH, France, Liaisons, 2001, 167p.

- 13- ST-ONGE, Sylvie, MICHEL Audet et al, « Relever les défis de la GESTION DES RESSOURCES HUMAINES », Montréal, Gaëtan Morin Editeur ltée, 1998, 701p.
- 14- VAILLANCOURT, Louis et al, La méthodologie apprivoisée : Guide d'introduction à la méthodologie du travail intellectuel, Québec, GCC éd : Université Sherbrooke, 2001, 114p.

Articles

- 15- AIC, disponible sur : <https://aic.ht/ressources/>, consulté le 26 Février 2021.
- 16- ARMAND J. et Dr Chitra Devi S, « Literature review on e-recruitment and its perceived benefits: A walk towards paperless HR », International Journal of Applied Research, Volume 2, Numero 11, 2016.
- 17- ATARODI Siavash et al, Le modèle d'acceptation technologique depuis 1986 : 30 ans de développement, 2018, disponible sur : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01943567> , consulté le 6 Janvier 2021.
- 18- BRANA, disponible sur : https://careers.theheinekencompany.com/Haiti/?locale=fr_FR#, consulté le 26 Février 2021.
- 19- BRAUDO, Serge. Définition de NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication), disponible sur: <https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/ntic-nouvelles-technologies-de-l-information-et-de-la-communication.php>, consulté le 10 Janvier 2021.
- 20- Cadremploi disponible sur : <https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Cadremploi>, consulté le 5 Février 2021.
- 21- CFET S.A, À propos de nous, disponible sur : <https://cfetsa.com/a-propos-de-nous/>, consulté le 26 Février 2021.

- 22- CINCIR, Amos, 150 jeunes diplômés au salon de l'employabilité de PUSH, 2018, disponible sur : <https://lenouvelliste.com/article/196072/150-jeunes-diplomes-au-salon-de-lemployabilite-de-push/amp>, consulté le 25 Février 2021.
- 23- CONSTANCE, Gregory, « Visibilité numérique et recrutement. Une sociologie de l'évaluation des compétences sur internet », Thèse de Doctorat de l'Université Paris-Saclay préparée à l'Ecole Normale Paris-Saclay, 2017.
- 24- CYPRIEN, L. Gary, L'IHSI sort son premier bulletin sur l'emploi, 2018, disponible sur : <https://lenouvelliste.com/article/187976/lihsi-sort-son-premier-bulletin-sur-lemploi> , Consulté le 20 Février 2021.
- 25- DEBLONDE, Anne-Marie et al, Mémoire d'expertise Internet et Recrutement : 10 ans d'internet et autres outils du WEB 2.0. Quel bilan du côté des recruteurs?, MBA Management des Ressources Humaines, Université Paris Dauphine, 2011, 187p.
- 26- DEREK S. Chapman, Jane Webster, "The use of technologies in the recruiting, screening, and selection process for job candidates", International Journal of selection and assessment, Volume 11, Numero 2/3, 2003.
- 27- DUPUICH, Françoise, Impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur la Gestion des Ressources Humaines (GRH) dans les firmes « high-tech », 2009, disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2009-1-page-221.htm> , (Consulté le 8 Janvier 2021).
- 28- Évolution des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, disponible sur : <http://tpeharcelement.e-monsite.com/pages/historique/l-evolution-des-nouvelles-technologies-de-l-information-et-de-la-communication.html>, consulté le 3 Février 2021.
- 29- FAURIE, Isabelle, VAN DE LEEMPUT, Cécile, Influence du sentiment d'efficacité informatique sur les usages d'internet des étudiants, disponible sur : <https://journals.openedition.org/osp/1549?lang=fr> , 2007, consulté le 8 janvier 2021.
- 30- GABAY, Antoine, Les Français cherchent un emploi mais le trouve grâce à leur réseau. Le Figaro, 2017, Disponible sur : <https://www.lefigaro.fr/emploi/2017/01/17/09005->

[20170117ARTFIG00290-les-francais-cherchent-un-emploi-sur-internet-mais-le-trouvent-grace-a-leur-reseau.php](https://www.lesfrancais.com/20170117ARTFIG00290-les-francais-cherchent-un-emploi-sur-internet-mais-le-trouvent-grace-a-leur-reseau.php) le figaro, (Consulte le 4 Novembre 2020).

- 31- GAFFE, Gaye, DANSHOKO Mamadou, Technologies and society (2000-2009). Les nouvelles technologies de l'information et de la communication : Défis et opportunités pour l'économie sénégalaise, disponible sur [https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpPublications\)/E502D57E23CB271DC1256BDB004E456A](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpPublications)/E502D57E23CB271DC1256BDB004E456A), consulté le 7 Janvier 2021.
- 32- GERARD, Junior Jeanty, 48 000 diplômés chaque année n'arrivent pas à intégrer le marché du travail, 2019, disponible sur : lenouvelliste.com.cdn.ampproject.org/v/s/lenouvelliste.com/article/209368/48-000-diplomes-chaque-annee-narrivent-pas-a-integrer-le-marche-du-travail/amp?samp_js_v=a6&gsa=1&usqp=mq331AQHKAFQArABIA%3D%3D, consulté le 10 Février 2021.
- 33- GHAZZANI, Khalil, ACCOUMEH Abeer, « Critical success factors of the E-recruitment system », Journal of Human resources management and Labor Studies, Volume 2, Numero 2, 2014, p. 159-170.
- 34- GIRARD, Aurélie, FALLERY Bernard et al. « Intégrer les medias sociaux dans les pratiques d'E-GRH ? Usages et enjeux pour les cabinets de recrutement », disponible sur : https://www.researchgate.net/publication/330089354_Integrer_les_medias_sociaux_dans_les_pratiques_d_e-GRH_Usages_et_enjeux_pour_les_cabinets_de_recrutement, consulté le 17 Février 2021.
- 35- GUPTA, Yogita, « Literature review on E-recruitment : A step towards paperless HR », International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, Volume 4, Numero 1, 2016.
- 36- INSEE, France portrait social Édition (2019), disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238383?sommaire=4238781>, consulté le 5 Février 2021.
- 37- INSEE, Entreprise définitions, 2019, disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1496>, Consulté le 7 Janvier 2021.

- 38- JDN, Haïti : les chiffres clés de l'Internet [en ligne], Disponible sur « <http://www.journaldunet.com/web-tech/chiffres-internet/haiti/pays-hti> », (Consulté le 10 Novembre 2020).
- 39- JobPaw.com : https://www.jobpaw.com/pont/?fbclid=IwAR27QG0YRqvsWhB_nI5zjrfAJqqRLvk2VuZEhhGnJydPy4ic7g0XRcbd0LI (Consulté le 15 Novembre 2020).
- 40- LALIME, Thomas (2016). Diplômés, chômeurs, désespérés..., disponible sur: <https://lenouvelliste.com/article/160830/diplomes-chomeurs-desesperes>, consulté le 19 Février 2021.
- 41- L'internaute, dictionnaire français, disponible sur : <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/offre-d-emploi/>, consulte le 7 Janvier 2021.
- 42- Les NTIC, et alors? Disponible sur: <http://ntic-individus-societe.e-monsite.com/pages/introduction.html>, consulté le 15 Janvier 2021.
- 43- MASESE Omete Fred, Dr UTTAM M. Kinange, (2018). « Effectiveness of e-recruitment in organization development », Management and economic Journal, Everant.in/mej, Volume 2, Numero 4, 2018, p.294-304.
- 44- MASTAFI, Mohamed, Définition des TIC et acception, HAL, archives ouvertes.fr, 2019, Disponible sur : <https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02048883>.
- 45- MESODEV et Réseau des Blogueurs d'Haïti, Enquête sur l'usage d'internet en Haïti, Résultats de l'enquête, 2016, Disponible sur : <https://fr.slideshare.net/mobile/ericbernard7334/enquete-sur-les-usages-dinternet-en-haiti-2016-rbh-mesodev>, (Consulté le 10 Novembre 2020).
- 46- NABI Ghulam, RAHIMIAGHDAM Samad, « Do we have sufficient literature on e-recruitment and selection », International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom, Vol. 3, Mars 2017.
- 47- NGULU LUKUNDA, Alain, Le e-recrutement comme procédé de gestion des ressources humaines au sein d'une entreprise privée, cas de la ProCreditBank Congo, mémoire présenté pour l'obtention du grade de licencié, Université Pédagogique Nationale, 2008,

disponible sur : https://www.memoireonline.com/01/09/1834/m_Le-e-recrutement-comme-procede-de-gestion-des-ressources-humaines-procreditbank-congo1.html,

consulté le 7 Janvier 2021.

48- NWAMEN, Fidèle, Impact des technologies de l'information et de la communication sur la performance commerciale des entreprises, 2006, disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2006-2-page-111.htm>, (Consulté le 7 Janvier 2021).

49- PIERRE, Peguy C., L'évolution des technologies de l'information en Haïti, (1995-2010), 2015, disponible sur : <https://lenouvelliste.com/article/145141/levolution-des-technologies-de-linformation-en-haiti-1995-2010> , (consulté le 7 Janvier 2021).

50- Pôle emploi, Chômage et demandeurs d'emploi, demandeurs d'emploi inscrites à pôle emploi au 4^e trimestre 2020, disponible sur : <https://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publication>, consulté le 5 Février 2021.

51- Pôle emploi, Quelles perspectives d'emploi au Canada? , disponible sur : www.pole-emploi.fr/international/mobilite-internationale/toutes-les-actus/quelles-perspectives-demploi-au.html, consulté le 6 février 2021.

52- Québec métiers avenir, Travailler au Canada, disponible sur: www.quebecmetiersdavenir.com/le-marche-du-travail-au-quebec/, consulté le 6 Février 2021.

53- Rédaction du Journal du net, Marché du travail : définition, traduction et synonymes, disponible sur : <https://www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-economique-et-financier/1199193-marche-du-travail-definition-traduction-et-synonymes/>, consulté le 7 Janvier 2021.

54- SHARMA, Vinky, Impact of e-recruitment on human resource supply chain management: an empirical investigation of service industry in Indian context, thèse présentée en vue de l'obtention du grade de Docteur en Philosophie de Management, Jaypee Business School, 2010, Disponible sur : https://www.academia.edu/6560103/Synopsis_Vinky_Sharma, (consulté le 7 Janvier 2021).

- 55- ST FLEUR, Jean Max, Gregory Dumond intéressé aux enjeux des NTIC, 2009, disponible sur : <https://lenouvelliste.com/article/71018/gregory-domond-interesse-aux-enjeux-des-ntic> , (consulté le 7 Janvier 2021).
- 56- ST FLEUR, Jean Max, La problématique de l'emploi, on connaît la chanson, 2011, disponible sur : <https://lenouvelliste.com/article/97630/la-problematique-de-lemploi-on-connaît-la-chanson>, (consulté le 25 Février 2021).
- 57- VIGNERON, Guillaume, E-recrutement, recrutement 2-0, recrutement 3.0 : quelles différences? 7 Avril 2021, Disponible sur : https%3A%2F%2Fwww.google.com&_tf=Source%2%A0%3A%20%251%24s&share=https%3A%2F%2Finbound.lasuperagence.com%2Fblog%2Fe-recrutement-recrutement-2.0-recrutement-3.0-inbound-recruiting, consulté le 7 Février 2021.
- 58- ST FLEUR, Jean Max, Gregory Dumond intéressé aux enjeux des NTIC, 2009, disponible sur : <https://lenouvelliste.com/article/71018/gregory-domond-interesse-aux-enjeux-des-ntic> , (consulté le 7 Janvier 2021).
- 59- Théorie de la diffusion de l'innovation, disponible sur : <https://edutechwiki.unige.ch/fr/Théorie de la diffusion de l%27innovation> consulté le 6 Janvier 2021.
- 60- Travail au Canada, Sites d'emploi au Canada- Meilleurs sites d'emploi au Canada, Janvier 2021, disponible sur travail-au-canada.net/sites-emploi-canada/, consulté le 6 février 2021.
- 61- Vivre en Belgique, le marché de l'emploi, disponible sur : <https://www.vivreenbelgique.be/4-emploi/le-marche-de-l-emploi>, Consulté le 7 janvier 2021.
- 62- Wikipédia, Chômage en France disponible sur : https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Chômage_en_France, consulté le 5 Février 2021.

ANNEXE

ANNEXE 1- Questionnaire pour les entreprises.

Université d'État d'Haïti
Institut National d'Administration, de Gestion et des Hautes Etudes Internationales
(INAGHEI)
Département des sciences administratives
Option : Gestion des Affaires

Questionnaire de recherche sous le thème de :

«Impacts des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) sur le marché de l'emploi, notamment sur le comportement des demandeurs d'emploi de la commune de Delmas de 2012 à 2020.»

Je vous soumetts ce questionnaire dans le cadre de la rédaction de mon mémoire de sortie en vue de l'obtention du grade de licencié en Gestion des Affaires. Il vise à recueillir des informations relatives au processus de recrutement des entreprises de la commune de Delmas. Vous ne prendrez qu'environ 5 minutes pour répondre à l'ensemble des questions. En répondant à ce questionnaire, vous m'aidez à mieux comprendre l'utilisation des nouvelles technologies dans le recrutement. Les réponses collectées resteront confidentielles et anonymes et seront utilisées uniquement à des fins de recherches scientifiques.

Merci pour votre collaboration qui s'avère indispensable pour moi dans la réalisation de ce travail académique.

Réalisé par : Rose-Danie **PIERRE**

Sous la direction du professeur : Evens **CHERY**

1- Dans quel secteur d'activité évolue votre entreprise ?

- Service Production Commerce Education Autre

2- Depuis combien de temps votre entreprise fonctionne-t-elle dans la commune de Delmas?

- Moins de 5 ans 5 ans à 10 ans 10 ans et plus

3- Quel est le nombre d'employés qui travaillent dans votre entreprise ?

- Moins de 200 entre 200 et 400 500 et plus

4- Quelles méthodes votre entreprise utilise-t-elle pour publier les offres d'emploi?

- Journal
 Site web de l'entreprise
 Sites de publication des offres d'emploi
 Agences de recrutement

 Salons et foires de l'emploi

 Les établissements d'enseignement

 Le réseautage (recommandation)

 Candidature spontanée

 Autres

5- Votre entreprise intègre-t-elle les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) dans son processus de recrutement ?

- Oui Non

6- Votre entreprise dispose-t-elle d'un site web?

- Oui Non

Si oui, l'utilise-t-elle comme source de diffusion de ses offres d'emploi ?

- Oui Non

7- Votre entreprise utilise-t-elle les réseaux sociaux ?

- Oui Non

Si oui, l'utilise-t-elle comme moyen de publication de ses offres d'emplois ?

- Oui Non

8- Depuis quand votre entreprise utilise-t-elle ces technologies pour publier ses offres d'emploi ?

- 1 à 3 ans 4 à 6 ans 7 ans et plus

9- Votre entreprise a-t-elle déjà bénéficié des services des sites privés de publication des offres d'emploi?

- Oui Non

Si oui, parmi ces sites lequel utilise-t-elle ?

- JobPaw Job509 Autres

10- À quel niveau du processus de recrutement votre entreprise fait-elle usage des NTIC ? (vous pouvez cocher plusieurs réponses)

- Publication des offres d'emploi
 Réception des dossiers de candidatures
 Interview avec les candidats
 Confirmation du candidat choisi

11- Comment votre entreprise peut-elle mesurer son niveau de satisfaction dans l'utilisation des NTIC dans le processus de recrutement ?

- Très satisfait
 Satisfait
 Ni satisfait, ni insatisfait
 Insatisfait
 Très Insatisfait

12- Comment votre entreprise peut-elle mesurer l'accessibilité des informations relatives aux offres d'emploi publiées en ligne par les demandeurs d'emploi?

- Très accessible
 Accessible
 Ni accessible, ni inaccessible
 Inaccessible
 Très inaccessible

ANNEXE 2- Questionnaire pour les demandeurs d'emploi

1- Quel est votre sexe ?

Masculin

Féminin

2- Quel est votre âge ?

18-25

25- 30

30-35

35 et plus

3- Êtes-vous actuellement en quête d'emplois ?

Oui

Non

4- Quel type de diplôme détenez-vous ?

Master

Licence

Diplôme professionnel

Diplôme de fin d'études secondaire

Autres

5- Habitez-vous dans la commune de Delmas ?

Oui

Non

6- Comment faites-vous pour prendre connaissance des offres d'emplois ? (Vous pouvez choisir plusieurs réponses)

Consultation des offres d'emplois dans la presse écrite

Recherches auprès des entreprises

Demandes auprès d'une connaissance déjà employée dans une institution

Consultation des sites de publications

Consultation des sites web des entreprises

7- Avez-vous déjà utilisé les nouvelles technologies de l'information et de la communication dans vos recherches d'emploi (NTIC) ?

Oui

Non

8- Si oui, pour quelle (s) raison (s) les utilisez-vous ? (Vous pouvez choisir plusieurs réponses).

Utilité

Facilité

Autres

9- Depuis combien de temps faites-vous usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour vos recherches d'emplois ?

1 à 3 ans

3 à 5 ans

5 ans et plus

10- À quelle étape du processus de recrutement utilisez-vous les nouvelles technologies de l'information et de la communication ? (Vous pouvez choisir plusieurs réponses)

Consultation des offres d'emplois

Envoi des dossiers de candidature

Interview avec le recruteur

Passage de test d'aptitude

Confirmation du candidat choisi

11- Avez-vous déjà consulté l'un de ces sites de publication d'offres d'emploi lors de vos recherches?

JobPaw

Job509

Autres

12- Détenez-vous un profil utilisateur sur l'un des sites susmentionnés ?

Oui

Non

13- Avez-vous déjà utilisé les réseaux sociaux pour vous informer des offres d'emplois ?

Oui

Non

14- Si oui, lequel (s) utilisez-vous ?

LinkInd

Facebook

Twitter

WhatsApp

15- Lequel vous est le plus utile dans vos recherches ?

LinkInd

Facebook

Twitter

WhatsApp

16- Comment pouvez-vous mesurer l'accessibilité des informations relatives aux offres d'emplois à travers l'utilisation des nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) par les entreprises dans leur processus de recrutement ?

Inaccessible

Accessible

Très Accessible