

Évaluation Des Effets De Procédure De Recrutement Sur Le Niveau De Rendement Des Ressources Humaines ; Cas De L'Hôpital Général De Référence De Kalunguta/RD. Congo

Assistant Kakule Musavuli Roger F.A
(Assistant à l'ISTM-Beni/Nord-Kivu)

Résumé

Dans toute organisation, les Ressources Humaines sont qualifiées d'œil, ressources qui, une fois absentes, la vie normale de la société n'est pas assurée. Surtout, lesdites ressources humaines doivent répondre aux normes déontologiques et exigence fonctionnelles pour mériter ce caractère primal sur toutes autres (ressources). L'un des moyens d'assurance-qualité de ces ressources est l'observance rigoureuse des processus de recrutement et le contrôle du niveau de rendement périodique de chaque agent.

C'est dans cette optique que nous avons initié un thème de recherche libellé : « Évaluation des effets de procédure de recrutement sur le niveau de rendement des ressources humaines » ; Cas de l'Hôpital Général de Référence de Kalunguta.

Cette étude avait pour objectif global, d'évaluer la significativité des effets du recrutement des ressources humaines à l'hôpital général de référence de Kalunguta ; avec une visée spécifique d'apprécier le respect des procédures de recrutement du personnel, évaluer le niveau de rendement des ressources humaines au regard des procédures de leur recrutement, et d'évaluer la significativité de la corrélation entre la procédure de recrutement et le rendement des ressources humaines.

En appliquant les méthodes descriptive, statistique et analytique ; et les techniques d'observation, documentaire, d'échantillonnage et d'enquête par questionnaire, nous avons abouti aux résultats ci-après : les tableaux IV & V nous ont rassuré que les procédures de recrutement ne sont pas respectées au sein de l'Hôpital Général de Référence de Kalunguta. Les tableaux n°VI à XXI et graphiques n°3 à 18 nous ont confirmé que le rendement des agents recrutés durant notre période sous étude ne fournit pas un travail bien appréciable. Afin, la matrice de corrélation, au tableau n°XXII, nous affirme qu'un lien étroit existe entre le respect du processus de recrutement et le rendement des ressources humaines au sein de l'Hôpital Général de Référence de Kalunguta.

Les mots clés du travail : Procédure de recrutement, rendement, Ressources Humaines.

Date of Submission: 17-05-2025

Date of Acceptance: 27-05-2025

I. Introduction

En principe, tout travail réalisé avec sens de responsabilité se clôture après un exercice d'évaluation. Ainsi, l'évaluation est omniprésente. Elle peut être implicite et spontanée (un temps d'arrêt peut déclencher une évaluation), ou explicite et organisée. Elle porte sur les activités et sur le rendement. Si, dans notre étude nous nous intéressons au personnel comme objet d'évaluation, c'est parce que le personnel représente l'âme de l'entreprise ; le résultat de l'homme ne peut pas être apprécié sans intervention d'une objectivité, aussi infirme soit-elle. Le facteur humain est un nouvel élan de l'entreprise, sans lequel rien n'est possible. Seulement pour que le personnel soit performant, il faut mettre à sa disposition les moyens nécessaires.¹

La gestion de ressources humaines nécessite une évaluation pour mesurer la contribution des individus aux activités de l'organisation et pour identifier les facteurs explicatifs des performances dans le but d'orienter les pratiques de gestion des ressources humaines en matière de valorisation et de développement des ressources humaines.

En effet, il convient de signaler en passant que le taux de recrutement dans biens des pays développés ou émergents comme dans les pays membres de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique, par exemple au second trimestre de l'année 2016 s'élevait à 67% ; et les données annuelles pour le taux d'emploi était de 65,9%. Bien que le débat sur le fonds du recrutement se focalise souvent sur le taux du chômage trimestriel, le taux de recrutement bien moins médiatisé présente des résultats plus spectaculaires. Le taux de recrutement ne cesse de grimper depuis les années, surtout dans quelques pays du sud de l'Europe où il

¹ Aubert J-Gilbert, *savoir et pouvoir : les compétences en question*, paris PUF-1993

est en effet de 53,6% pour la Grèce, 67,3% pour le Portugal, 61,0% pour l'Espagne, 64,4% pour la France². Tandis que dans les pays du tiers monde et plus précisément en Afrique subsaharienne, il existe un phénomène très complexe en matière de recrutement : le taux est généralement faible par exemple au Bénin où il s'élevait à 30,5% en 1994.

Alors que la pression démographique monte en République Démocratique du Congo, le taux de recrutement est en augmentation. En 2012, il était évalué à moins de 43%, tandis qu'en 2014 il était évalué à 51% ; par ailleurs l'indice de taux d'embauche du personnel soignant était à 28,66% aux années l'an 2009-2010. Cette situation touchait plus de 70% de la population du pays qui était non occupé. L'ampleur dépendait d'une région à une autre : au Nord-Kivu, par exemple, le taux de chômage était de 90% en l'an 2010-2011 et accuse jusqu'à présent un taux de recrutement significativement réduit. Il convient de signaler ensuite que dans cette région, le taux actuel du chômage avoisine les 70% de la population active ; ainsi plusieurs dizaines de milliers des jeunes diplômés se trouvent chaque année sur le marché de l'emploi sans en trouver³.

Ainsi, la main d'œuvre est la clé pour le développement économique, social et durable d'un pays. La politique de recrutement est l'un des moyens par lequel un pays peut améliorer significativement le rendement de sa main-d'œuvre et augmenter durablement son potentiel économique⁴. La population est la première richesse dont dispose un pays. Elle constitue une industrie de transformation et aussi un processus d'intégration harmonieuse dans la vie.

Pendant longtemps la gestion de ressources humaines a été confiée à des personnes qui ne sont pas suffisamment formées et de ce fait qui ne maîtrisent pas forcément les différentes étapes de processus recrutement. Par la suite, les problèmes se sont toujours posés et ont fait qu'il y ait amélioration de la politique prévisionnelle dans plusieurs domaines des entreprises entre autres : ventes de produits, de l'emploi, de la compétence, ainsi que celui des effectifs dans une firme de production des biens tout comme des services de santé.

Par ailleurs, plusieurs entreprises connaissent des difficultés énormes dans la réalisation de leurs objectifs, et pourtant ces difficultés sont évitables à travers une politique de recrutement efficace ! Ces difficultés proviennent parfois du manque d'utilisation de la politique prévisionnelle dans leurs activités car pour gérer, il faut prévoir. Rien ne contribue plus au succès d'une entreprise que l'image qu'elle donne elle-même au public.

En outre, cette question des effectifs est à la fois la plus cruciale du fait des impératifs de maîtrise de la masse salariale et celle pour laquelle les institutions se butent de plus en plus aux contraintes liées aux objectifs de diminution des recrutements.

La politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines implique une bonne planification. Les prévisions ont pour objet dans une firme la définition de ce qu'il faudra produire et quand il faudra recruter. La politique de gestion prévisionnelle des effectifs est l'une des clés principales de la performance organisationnelle. Parlant de la même délicatesse du recrutement du personnel dans l'entreprise, Landier H. a plus martelé sa démarcation sur la difficulté de la tâche de sélection des candidatures en ce terme : « Comment et à partir de quels critères désigner celui ou celle dont le profil correspond à ce poste ? Cette difficulté accrue soulève l'importance de l'enjeu : un refus, qui est une opération courante pour un service de recrutement, sera vécu de façon plus cruelle par le comportement réel du postulant⁵

Partant de cette analyse, une attention particulière est telle que la théorie est à joindre à la pratique par une idée qui se focalise sur la politique de recrutement et son effet sur le rendement des travailleurs à l'hôpital général de référence de Kalunguta, étant une institution étatique au sein de laquelle il est utile d'orienter notre thème d'étude ; en d'autres termes, il s'agit d'évaluer les effets de la politique de recrutement sur le rendement des travailleurs dans cette aire géographique.

En partant des observations de notre pré-enquête et en vue de recadrer notre thème de recherche, il s'avère utile de souligner que l'hôpital général de référence de Kalunguta pourrait être confronté aux problèmes de gestion du personnel notamment au niveau de recrutement, rendement, de rémunération, de formation, etc.

II. Methodes

La Méthode descriptive :

Elle consiste à décrire, nommer ou caractériser un phénomène de sorte qu'il apparaisse familier. Elle vise à recueillir des données numériques comparables en mesurant une ou plusieurs variables dans un univers donné. Essentiellement, elle recueille des constatations très précises sans être en mesure de les replacer dans leur contexte plus large ou de les expliquer. Comme l'indique le qualificatif, elle décrit une situation en y introduisant

²WWW.jobllico.com

³www.informationtv5monde.com

⁴Jean-Marie Paretti, *Gestion de ressources humaines*, 3^eéd, Dalloz, Paris, 1993, p36.

⁵Landrier H, *Les relations sociales dans les entreprises*, éd. Maison Paris, 1999, p72

des précisions uniformes. Cette méthode a été choisie pour mieux appréhender les différentes réalités du terrain. Nous l'avons utilisée dans la description du champ de travail de notre unité d'enquête.

La Méthode statistique :

Elle consiste à globaliser les données en ensemble cohérent et intelligible. Elle a été choisie parce qu'elle permet de rédiger le rapport des résultats. Nous l'avons utilisée dans la présentation et la synthèse des données observées sous forme de tableau ainsi que dans la rédaction du rapport des résultats de leur niveau de contenu.

La Méthode analytique :

Elle consiste à décomposer et analyser l'objet d'étude en allant du plus complexe ou plus simple. L'analyse comporte des objectifs multiples que l'on retrouve dans toute étude et qui constituent, en quelque sorte, un modèle qui inspire le chercheur dans ses efforts pour décomposer et interpréter la réalité. On peut les énumérer de la manière suivante : a) identifier les facteurs pertinents ; b) montrer leur interdépendance ; c) évaluer leur importance relative ; d) élaborer des schémas d'explication ; e) construire une théorie particulière.

Nous l'avons choisie parce qu'elle permet d'améliorer profondément les données recueillies relatives à notre sujet d'étude. Nous allons l'utiliser dans l'interprétation des données recueillies sur terrain.

Techniques

Les techniques sont des précises et transmissibles que l'on utilise en vue d'un résultat déterminé pour récolter les données, nous avons utilisé les techniques suivantes :

La technique d'observation :

Ici, le chercheur effectue un effort systématique pour enregistrer aussi fidèlement et complètement que possible les faits qu'il voit et entend dans des situations concrètes déterminées d'avance et reliées à la question centrale. L'observation découle donc d'un but précis et se déroule habituellement selon un plan d'ensemble préétabli : le chercheur a en tête des questions précises sur ce qu'il a à observer.

Cette technique nous a permis de nous rapprocher le plus possible des expériences vécues de ceux que nous avons étudiés et de partager, dans une large mesure, leurs attitudes, leurs attentes, leurs aspirations.

La technique documentaire :

Elle consiste à récolter les données existant déjà dans la littérature antérieure, nous l'avons choisie parce que la documentation joue un rôle primordial pour avoir une idée générale du sujet et comparer la réalité sur terrain à notre conception surtout ici, en matière de recrutement.

C'est ainsi que nous avons été dans diverses Bibliothèques, consulter des livres.

La technique d'échantillonnage :

Il construit un modèle d'échantillon dans lequel il spécifie les caractéristiques obligatoires des interrogés. Chaque unité d'observation est alors choisie parce qu'elle représente un aspect particulier de l'univers plus large. L'interrogé fournit des renseignements sur lui-même et sur d'autres au nom d'un certain nombre d'individus, qui possèdent sensiblement les mêmes caractéristiques que lui et qui donneraient des autres à peu près la même image. Elle nous a permis d'obtenir des informations strictement comparables, quantifiables et généralisables.

III. Resultats De Recherche

Nous amorçons à présent le troisième chapitre de notre travail dans lequel nous allons présenter les données récoltées sur terrain, afin s'en suivra l'interprétation des résultats.

Le recrutement d'un candidat au sein de l'hôpital général de référence de Kalunguta

Certes, l'hôpital général de référence de Kalunguta a procédé au recrutement de son personnel que nous avons présenté et analysé dans la suite de ce travail.

Effectifs recrutés

Dans cette partie, nous allons présenter les effectifs recrutés des années 2017 à 2021 dans ce tableau ci-dessous.

Tableau I : Récapitulatif du processus de recrutement

An né e	No mb re de rec	Expri mant du besoi n de	Ordon nateur du recrut ement	Défi nitio n du profi l	Rédac tion de l'appe l à candi	Public ation de l'appe l à candi	Dossi ers récept ionnés	Dossi ers sélect ionnés	Can didat s ayan t pass	Can didat s ayan t passé	Candi dature s retenu es	Candi dature s retenu es	Sign ateur s de contr ats	Inté ratio n	Négo ciant s Emb auch e
---------------	-----------------------------	--------------------------------------	--	-------------------------------------	---	---	----------------------------------	----------------------------------	--	---	--------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	--------------------	--

	années	recrutement		de candidat	dates	dates			é au test	l'interview		après essai			
2017	4	Structure Sanitaire	Zone de Santé	0	0	Bouche à oreilles	0	4	0	0	4	4	4	0	0
2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019	2	Structure Sanitaire	Structure Sanitaire	0	0	Bouche à oreilles	0	2	0	0	2	2	2	0	0
2020	2	Zone de Santé	Structure Sanitaire	0	0	Bouche à oreilles	0	2	0	0	2	2	2	0	0
2021	21	Zone de Santé	Structure Sanitaire	0	0	Bouche à oreilles	0	21	0	0	21	21	21	0	0

Source : Rapports de l'hôpital général de référence de Kalunguta

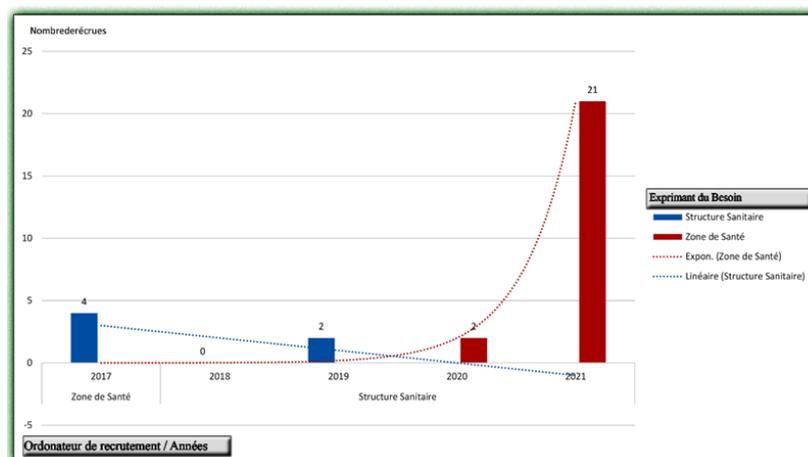
Ce tableau nous révèle une situation selon laquelle le processus de recrutement de notre échantillon d'étude, de 2017 à 2021, au sein de l'Hôpital Général de Référence de KALUNGUTA ne s'est pas déroulé dans le respect des prescrits légaux. Nous trouvons que le moyen de publication des appels à candidatures employé par l'HGR / KALUNGUTA est la manière "bouche à Oreille" pour tous les 29 agents soit 100% de notre échantillon, embauchés durant notre période en étude. Nous remarquons aussi que le nombre de dossiers réceptionnés, les instances ayant défini le profil de candidat et le rédacteur de l'appel à candidatures demeurent inconnus de notre source. Ensuite, aucun de tous les 29 agents de notre échantillon n'a passé ni test d'embauche ni encore d'interview. Afin, nous constatons que les dossiers de tous les 29 agents avaient été sélectionnés après être déposés, leurs candidatures avaient été retenues toutes, ils ont tous signé de contrats ; après leur période d'essai, tous avaient été retenus ; ils ont tous intégré le milieu de travail et ; ils ont tous négocié l'embauche.

Tableau II : De l'effectif du personnel recruté et son pourcentage, par Organe d'expression de besoin en recrutement et ordonnateur

Expression Ordonnateur	Organe ayant exprimé le besoin en recrutement				Total	%
	Structure Sanitaire		Zone de Santé			
	Effectif	%	Effectif	%		
Zone de Santé	4	13,8		0,0	4	13,8
2017	4	13,8		0,0	4	13,8
Structure Sanitaire	2	6,9	23	79,3	25	86,2
2018	0	0,0		0,0	0	0,0
2019	2	6,9		0,0	2	6,9
2020		0,0	2	6,9	2	6,9
2021		0,0	21	72,4	21	72,4
Total	6	20,7	23	79,3	29	100,0

Source : Notre expertise

Avec les organes ayant présenté le besoin en recrutement en colonne et les ayant ordonné le recrutement et les années de notre recherche en ligne ; ce tableau nous révèle que, le recrutement de 6 agents soit 20,7% a été proposé par les structures sanitaires dont : 4 soit 13,8% en 2017 & 2 en 2019 ; 23 agents soit 79,3% ont été proposés par la Zone de Santé dont : 2 soit 6,9% en 2020 et 21 soit 72,4% en 2021. En outre, nous remarquons que c'est la Zone de Santé qui a décidé de l'approbation du recrutement des 4 agents soit 13,8% recrutés en 2017 et les structures ont ordonné le recrutement jusqu'à l'aboutissement de l'embauche des autres 25 agents soit 79,3% recrutés de 2018 à 2021.



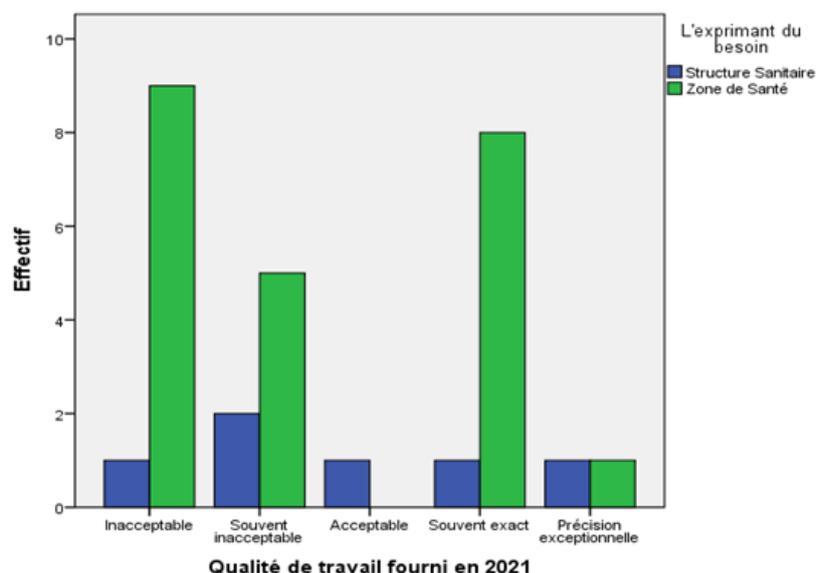
Graphique 1: Évolution de l'effectif du personnel recrutés suivant les années

Tableau III : Qualité de travail fourni en 2021 * L'exprimant du besoin

			L'exprimant du besoin		Total
			Structure Sanitaire	Zone de Santé	
Qualité de travail fourni en 2021	Inacceptable	Effectif	1	9	10
		% du total	3,4%	31,0%	34,5%
	Souvent inacceptable	Effectif	2	5	7
		% du total	6,9%	17,2%	24,1%
	Acceptable	Effectif	1	0	1
		% du total	3,4%	0,0%	3,4%
	Souvent exact	Effectif	1	8	9
		% du total	3,4%	27,6%	31,0%
	Précision exceptionnelle	Effectif	1	1	2
		% du total	3,4%	3,4%	6,9%
Total	Effectif	6	23	29	
	% du total	20,7%	79,3%	100,0%	

Source : Nos enquêtes

De ce tableau, il ressort que, parmi les 6 agents soit 20,7% recrutés dont l'expression du besoin émanait des structures sanitaires ; 1 soit 3,4% fournit une qualité inacceptable de travail, 2 soit 6,9% sont souvent inacceptables, 1 soit 3,4% est acceptable en qualité de travail, 1 soit 3,4% est souvent exact, et 1 soit 3,4% a une précision exceptionnelle au travail. Par contre, sur 23 soit 79,3% embauchés dont la Zone de Santé avait exprimé le besoin ; 9 soit 31,0% fournissent une qualité inacceptable de travail, 5 soit 17,2% sont souvent inacceptables, aucun n'est acceptable en qualité de travail, 8 soit 27,6% sont souvent exacts, et 1 soit 3,4% a une précision exceptionnelle au travail.

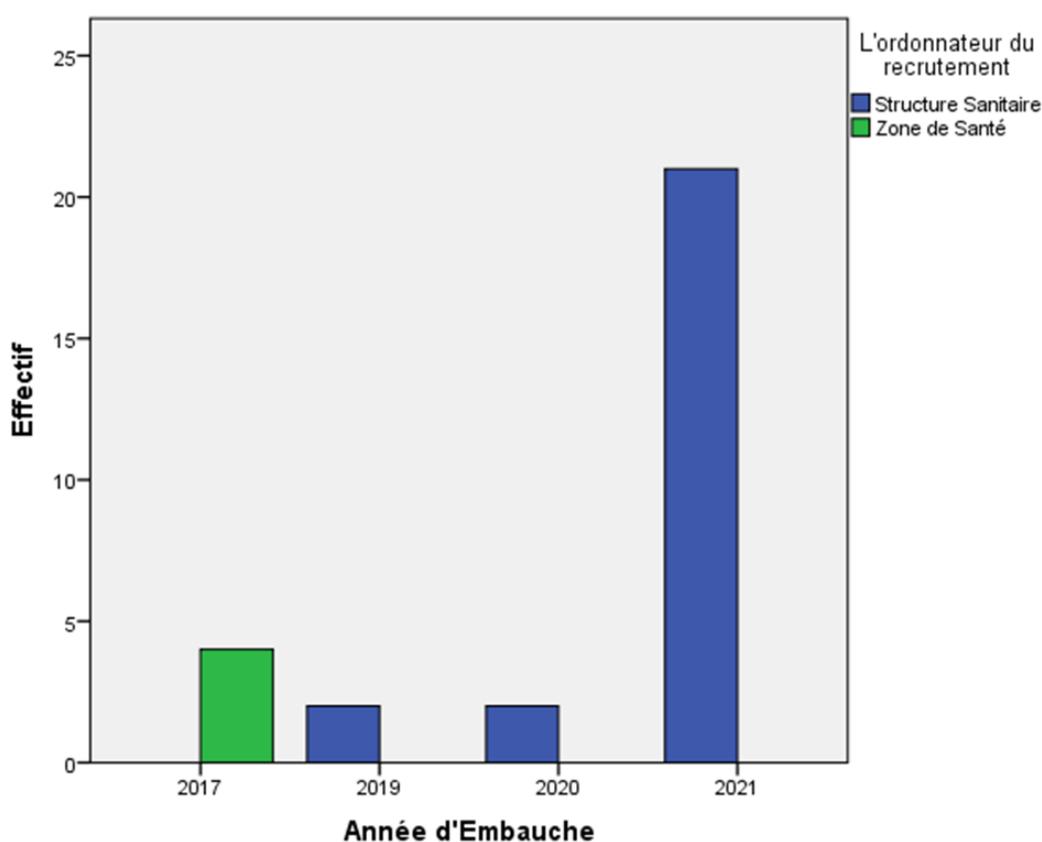


Graphique 2 : Comparaison de la Qualité de travail fourni en 2021 par rapport aux échelons d'expression du besoin en recrutement

Tableau IV : Comparaison d'Année d'Embauche par rapport à l'Ordonnateur du recrutement

			L'ordonnateur du recrutement		Total
			Structure Sanitaire	Zone de Santé	
Année d'Embauche	2017	Effectif	0	4	4
		% du total	0,0%	13,8%	13,8%
	2019	Effectif	2	0	2
		% du total	6,9%	0,0%	6,9%
	2020	Effectif	2	0	2
		% du total	6,9%	0,0%	6,9%
	2021	Effectif	21	0	21
		% du total	72,4%	0,0%	72,4%
Total	Effectif	25	4	29	
	% du total	86,2%	13,8%	100,0%	

De ce tableau, nous trouvons que des 29 agents recrutés durant notre période en étude et au sein de notre organisation ciblée ; l'embauche de 25 soit 86,2% a été ordonnée par les structures sanitaires respectives ; dont 2 en 2019, 2 en 2020 et 21 en 2021. Et pour 4 recrutés en 2017 soit 13,8%, l'ordre venait de la Zone de Santé.



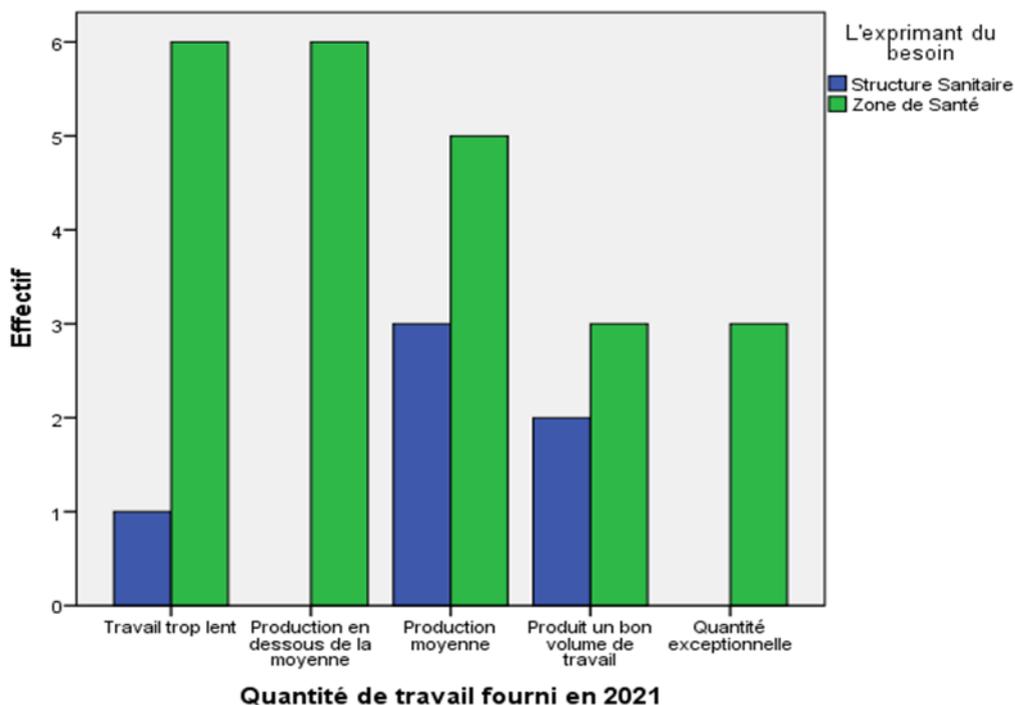
Graphique 3 : Comparaison d'Année d'Embauche par rapport à l'Ordonnateur du recrutement

Tableau V : Quantité de travail fourni en 2021 * L'exprimant du besoin

			L'exprimant du besoin		Total
			Structure Sanitaire	Zone de Santé	
Quantité de travail fourni en 2021	Travail trop lent	Effectif	1	6	7
		% du total	3,4%	20,7%	24,1%
	Production en dessous de la moyenne	Effectif	0	6	6
		% du total	0,0%	20,7%	20,7%
	Production moyenne	Effectif	3	5	8
		% du total	10,3%	17,2%	27,6%
	Produit un bon volume de travail	Effectif	2	3	5
		% du total	6,9%	10,3%	17,2%
	Quantité exceptionnelle	Effectif	0	3	3
		% du total	0,0%	10,3%	10,3%
Total	Effectif	6	23	29	
	% du total	20,7%	79,3%	100,0%	

Source : Nos enquêtes

De ce tableau, il ressort que les *besoins en RH étaient exprimés* d'une part, par les *Structures Sanitaires* elle-même et d'autre, par la *Zone de Santé*. D'entre les 6 agents soit 20,7% exprimés par les Structures Sanitaires, 1 agent soit 3,4% est trop lent au travail, aucun d'entre eux ne produit une quantité de travail en dessous de la moyenne demandée, 3 soit 10,3% sont évalués en quantité moyenne de travail produit, 2 soit 6,9% produisent un bon volume de travail, et aucun d'entre eux ne produit une quantité exceptionnelle de travail. Par contre, des 23 agents soit 79,3% dont le besoin fut exprimé par la Zone de Santé, 6 soit 20,7% sont trop lents au travail, 6 soit 20,7% ont une production en dessous de la moyenne, 5 soit 17,2% ont une production moyenne, 3 soit 10,3% produisent un bon volume de travail et 3 soit 10,3% produisent une quantité exceptionnelle de travail.

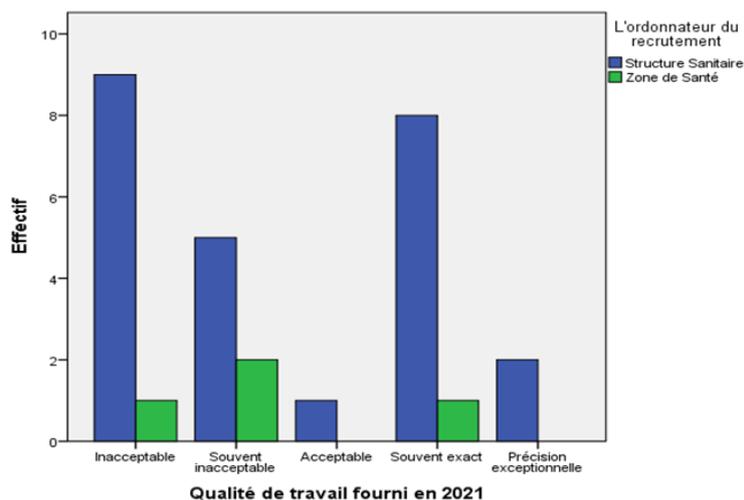


Graphique 4 : Quantité de travail fourni en 2021 en croisement avec l'exprimant du besoin

Tableau VI: Comparaison Qualité de travail fourni en 2021 par rapport à l'Ordonnateur du recrutement

		L'ordonnateur du recrutement		Total		
		Structure Sanitaire	Zone de Santé			
Qualité de travail fourni en 2021	Inacceptable	Effectif	9	1	10	
		% du total	31,0%	3,4%	34,5%	
	Souvent inacceptable	Effectif	5	2	7	
		% du total	17,2%	6,9%	24,1%	
	Acceptable	Effectif	1	0	1	
		% du total	3,4%	0,0%	3,4%	
	Souvent exact	Effectif	8	1	9	
		% du total	27,6%	3,4%	31,0%	
	Précision exceptionnelle	Effectif	2	0	2	
		% du total	6,9%	0,0%	6,9%	
	Total		Effectif	25	4	29
			% du total	86,2%	13,8%	100,0%

De ce tableau, nous trouvons que des 25 agents recrutés durant notre période en étude et au sein de notre organisation ciblée sous ordre des structures sanitaires, la qualité du travail de : 9 soit 31,0% a été qualifiés d'inacceptable, 5 soit 17,2% de souvent inacceptable, 1 soit 3,4% d'acceptable, 8 soit 27,6% de souvent exact et 2 soit 6,9% d'avec une précision exceptionnelle. Néanmoins, des 4 soit 13,8% embauchés par ordre de la Zone de Santé, 1 est coté d'inacceptable, 2 soit 6,9% de souvent inacceptable et 1 de souvent exacte.



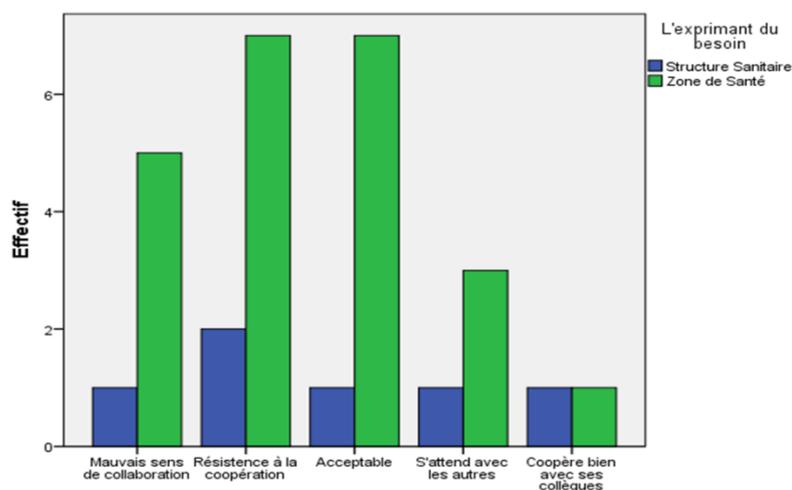
Graphique 5 : Comparaison Qualité de travail fourni en 2021 par rapport à l'Ordonnateur du recrutement

Tableau VII : Sens de collaboration de la recrue en 2021 * L'exprimant du besoin

			L'exprimant du besoin		Total
			Structure Sanitaire	Zone de Santé	
Sens de collaboration de la recrue en 2021	Mauvais sens de collaboration	Effectif	1	5	6
		% du total	3,4%	17,2%	20,7%
	Résistance à la coopération	Effectif	2	7	9
		% du total	6,9%	24,1%	31,0%
	Acceptable	Effectif	1	7	8
		% du total	3,4%	24,1%	27,6%
	S'attend avec les autres	Effectif	1	3	4
		% du total	3,4%	10,3%	13,8%
	Coopère bien avec ses collègues	Effectif	1	1	2
		% du total	3,4%	3,4%	6,9%
Total		Effectif	6	23	29
		% du total	20,7%	79,3%	100,0%

Source : Nos enquêtes

De ce tableau, il ressort que les besoins en RH étaient exprimés d'une part, par les Structures Sanitaires et d'autre, par la Zone de Santé. Des 6 agents soit 20,7% exprimés par les Structures Sanitaires, 1 agent soit 3,4% a un mauvais sens de collaboration, 2 soit 6,9% résistent à la coopération, 1 agent soit 3,4% collabore de manière acceptable, 1 agent soit 3,4% s'attend avec les autres et 1 agent soit 3,4% coopère bien avec ses collègues. Par contre, des 23 soit 79,3% agents dont le besoin fut exprimé par la Zone de Santé, 5 soit 17,2% ont un mauvais sens de collaboration, 7 soit 24,1% résistent à la coopération, 7 soit 24,1% collabore de manière acceptable, 3 agents soit 10,3% s'attend avec les autres et 1 agent soit 3,4% coopère bien avec ses collègues.

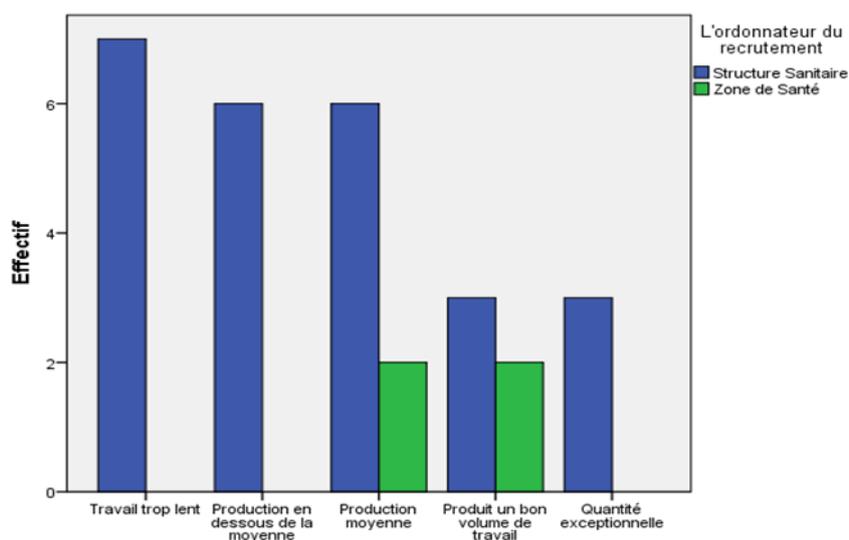


Graphique 6 : Comparaison entre le Sens de collaboration de la recrue en 2021 et L'exprimant du besoin

Tableau VIII : Comparaison entre Quantité de travail fourni en 2021 et L'ordonnateur du recrutement

		L'ordonnateur du recrutement		Total	
		Structure Sanitaire	Zone de Santé		
Quantité de travail fourni en 2021	Travail trop lent	Effectif	7	0	7
		% du total	24,1%	0,0%	24,1%
	Production en dessous de la moyenne	Effectif	6	0	6
		% du total	20,7%	0,0%	20,7%
	Production moyenne	Effectif	6	2	8
		% du total	20,7%	6,9%	27,6%
	Produit un bon volume de travail	Effectif	3	2	5
		% du total	10,3%	6,9%	17,2%
	Quantité exceptionnelle	Effectif	3	0	3
		% du total	10,3%	0,0%	10,3%
Total		Effectif	25	4	29
		% du total	86,2%	13,8%	100,0%

De ce tableau, sur le plan de la quantité produite de travail ; nous trouvons que des 25 agents recrutés sur ordre des structures sanitaires, 7 soit 24,1% exécutent un travail trop lent, 6 soit 20,7% produisent une quantité de travail en dessous de la moyenne, 6 soit 20,7% atteignent une production moyenne, 3 soit 10,3% produisent un bon volume de travail et 3 soit 10,3% produisent une quantité exceptionnelle de travail. Par contre, des 4ne quantité moyenne de travail et 2 soit 6,9% produisent un bon volume de travail.



Quantité de travail fourni en 2021

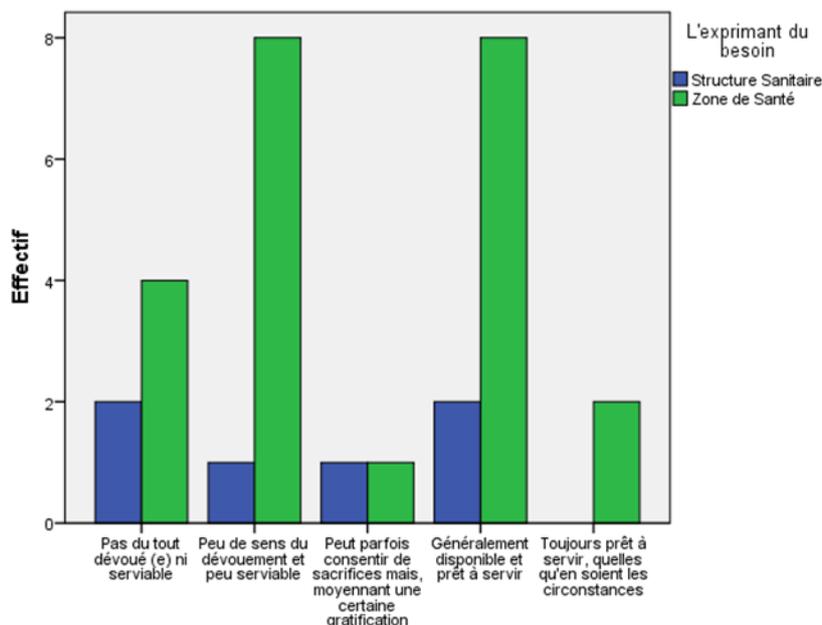
Graphique 7 : Comparaison entre Quantité de travail fourni en 2021 et L'ordonnateur du recrutement

Tableau IX : Degré de dévouement en 2021 * L'exprimant du besoin

		L'exprimant du besoin		Total	
		Structure Sanitaire	Zone de Santé		
Degré de dévouement en 2021	Pas du tout dévoué (e) ni serviable	Effectif	2	4	6
		% du total	6,9%	13,8%	20,7%
	Peu de sens du dévouement et peu serviable	Effectif	1	8	9
		% du total	3,4%	27,6%	31,0%
	Peut parfois consentir de sacrifices mais, moyennant une certaine gratification	Effectif	1	1	2
		% du total	3,4%	3,4%	6,9%
	Généralement disponible et prêt à servir	Effectif	2	8	10
		% du total	6,9%	27,6%	34,5%
	Toujours prêt à servir, quelles qu'en soient les circonstances	Effectif	0	2	2
		% du total	0,0%	6,9%	6,9%
Total		Effectif	6	23	29
		% du total	20,7%	79,3%	100,0%

Source : Nos enquêtes

De ce tableau, il ressort que : des 6 agents soit 20,7% dont le besoin de recrutement était exprimé par les Structures Sanitaires, 2 soit 6,9% ne sont du tout ni dévoués ni serviables, 1 agent soit 3,4% a peu de sens de dévouement et est peu serviable, 1 agent soit 3,4% peut parfois consentir de sacrifices moyennant une certaine gratification, 2 soit 6,9% sont généralement disponibles et prêts à servir, et aucun agent n'est toujours prêt à servir. Par contre, des 23 soit 79,3% agents dont le besoin fut exprimé par la Zone de Santé, 4 soit 13,8% ne sont du tout ni dévoués ni serviables, 8 agents soit 27,6% ont peu de sens de dévouement et sont peu serviables, 1 agent soit 3,4% peut parfois consentir de sacrifices moyennant une certaine gratification, 8 agents soit 27,6% sont généralement disponibles et prêts à servir, et 2 agents soit 6,9% sont toujours prêts à servir, quelles qu'en soient les circonstances.

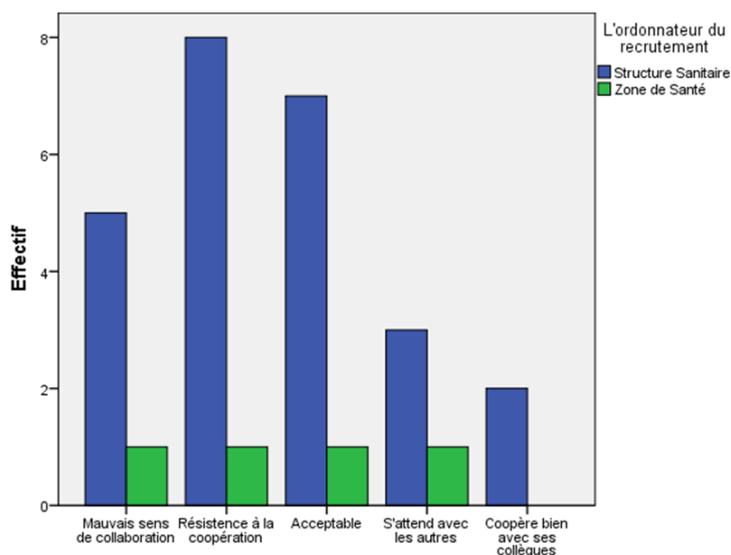


Degré de dévouement en 2021
Graphique 8 : Degré de dévouement en 2021 * L'exprimant du besoin

Tableau X : Sens de collaboration de la recrue en 2021 * L'ordonnateur du recrutement

			L'ordonnateur du recrutement		Total
			Structure Sanitaire	Zone de Santé	
Sens de collaboration de la recrue en 2021	Mauvais sens de collaboration	Effectif	5	1	6
		% du total	17,2%	3,4%	20,7%
	Résistance à la coopération	Effectif	8	1	9
		% du total	27,6%	3,4%	31,0%
	Acceptable	Effectif	7	1	8
		% du total	24,1%	3,4%	27,6%
	S'attend avec les autres	Effectif	3	1	4
		% du total	10,3%	3,4%	13,8%
	Coopère bien avec ses collègues	Effectif	2	0	2
		% du total	6,9%	0,0%	6,9%
Total		Effectif	25	4	29
		% du total	86,2%	13,8%	100,0%

De ce tableau, sur le plan du sens de collaboration en milieu de travail ; nous remarquons que des 25 agents recrutés sur ordre des structures sanitaires, 5 soit 17,2% affichent un mauvais sens de collaboration, 8 soit 27,6% résistent à la coopération, 3 s'attendent bien avec les autres et 2 soit 6,9% coopèrent bien avec leurs collègues. Mais des 4 recrutés sur ordre de la ZS, 1 soit 3,4% a un mauvais sens de collaboration, 1 soit 3,4% résiste à la coopération, 1 soit 3,4% est acceptable et 1 soit 3,4% s'attend bien avec ses collègues.



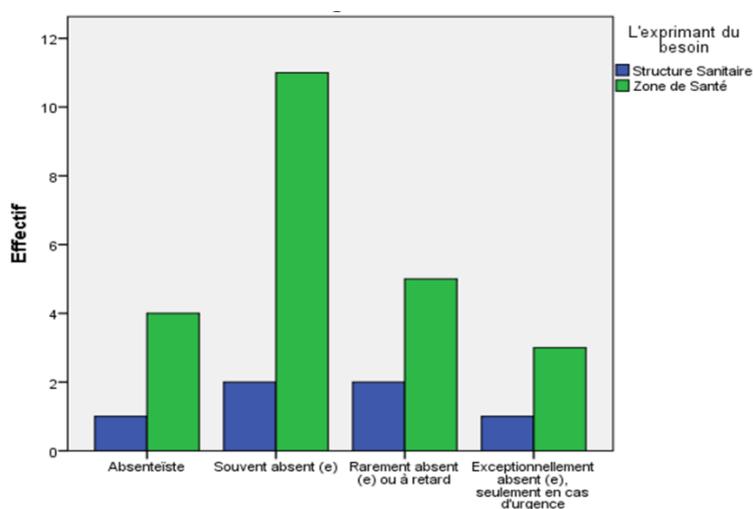
Sens de collaboration de la recrue en 2021
Graphique 9 : Sens de collaboration de la recrue en 2021 * L'ordonnateur du recrutement

Tableau XI : Degré d'assiduité en 2021 * L'exprimant du besoin

		L'exprimant du besoin		Total	
		Structure Sanitaire	Zone de Santé		
Degré d'assiduité en 2021	Absentéiste	Effectif	1	4	5
		% du total	3,4%	13,8%	17,2%
	Souvent absent (e)	Effectif	2	11	13
		% du total	6,9%	37,9%	44,8%
	Rarement absent (e) ou à retard	Effectif	2	5	7
		% du total	6,9%	17,2%	24,1%
	Exceptionnellement absent (e), seulement en cas d'urgence	Effectif	1	3	4
		% du total	3,4%	10,3%	13,8%
Total		Effectif	6	23	29
		% du total	20,7%	79,3%	100,0%

Source : Nos enquêtes

De ce tableau, il ressort que : des 6 agents soit 20,7% dont le besoin de recrutement était exprimé par les Structures Sanitaires, 1 agent soit 3,4% est absentéiste, 2 soit 6,9% sont souvent absents, 2 soit 6,9% sont rarement absent ou à retard, et 1 agent soit 3,4% est exceptionnellement absent, seulement en cas d'urgence. Par contre, des 23 soit 79,3% agents dont le besoin fut exprimé par la Zone de Santé, 4 agent soit 13,8% sont absentéistes, 11 soit 37,9% sont souvent absents, 5 soit 17,2% sont rarement absents ou à retard, et 3 agent soit 10,3% sont exceptionnellement absents, seulement en cas d'urgence.

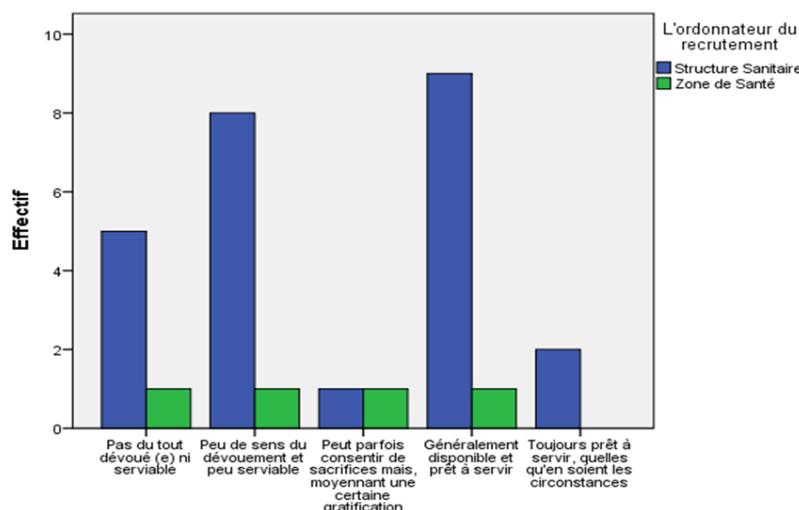


Degré d'assiduité en 2021
Graphique 10 : Degré d'assiduité en 2021 * L'exprimant du besoin

Tableau XII : Degré de dévouement en 2021 * L'ordonnateur du recrutement

		L'ordonnateur du recrutement			Total
		Structure Sanitaire	Zone de Santé		
Degré de dévouement en 2021	Pas du tout dévoué (e) ni serviable	Effectif	5	1	6
		% du total	17,2%	3,4%	20,7%
	Peu de sens du dévouement et peu serviable	Effectif	8	1	9
		% du total	27,6%	3,4%	31,0%
	Peut parfois consentir de sacrifices mais, moyennant une certaine gratification	Effectif	1	1	2
		% du total	3,4%	3,4%	6,9%
	Généralement disponible et prêt à servir	Effectif	9	1	10
		% du total	31,0%	3,4%	34,5%
	Toujours prêt à servir, quelles qu'en soient les circonstances	Effectif	2	0	2
		% du total	6,9%	0,0%	6,9%
Total		Effectif	25	4	29
		% du total	86,2%	13,8%	100,0%

De ce tableau, sur le plan du sens du dévouement ; nous remarquons que des 25 agents recrutés sur ordre des structures sanitaires, 5 soit 17,2% ne sont pas du tout dévoués ni serviables, 8 soit 27,6% ont peu de sens de dévouement, 1 soit 3,4% peut parfois consentir de sacrifices mais, moyennant une certaine gratification, 9 soit 31,0% sont généralement disponibles et prêts à servir, et 2 soit 6,9% sont toujours prêts à servir, quelles qu'en soient les circonstances. Mais des 4 recrutés sur ordre de la ZS, 1 soit 3,4% n'est pas du tout dévoué (e) ni serviable, 1 soit 3,4% peut parfois consentir de sacrifices mais, moyennant une certaine gratification, 1 soit 3,4% a peu de sens de dévouement, et 1 soit 3,4% est généralement et prêt à servir.



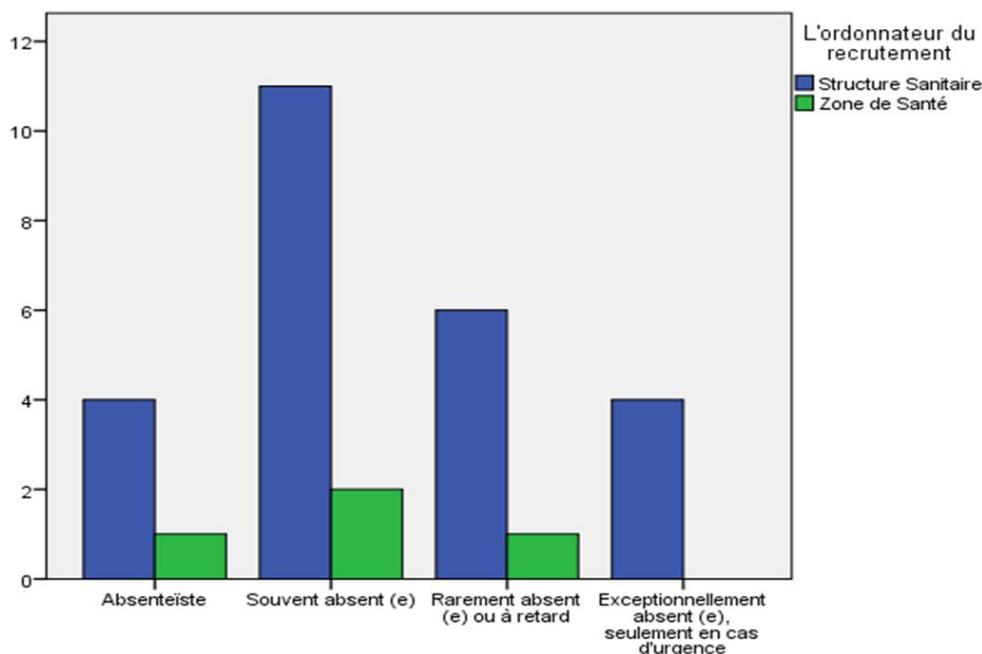
Degré de dévouement en 2021

Graphique 11 : Degré de dévouement en 2021 * L'ordonnateur du recrutement

Tableau XIII : Degré d'assiduité en 2021 * L'ordonnateur du recrutement

		L'ordonnateur du recrutement			Total
		Structure Sanitaire	Zone de Santé		
Degré d'assiduité en 2021	Absentéiste	Effectif	4	1	5
		% du total	13,8%	3,4%	17,2%
	Souvent absent (e)	Effectif	11	2	13
		% du total	37,9%	6,9%	44,8%
	Rarement absent (e) ou à retard	Effectif	6	1	7
		% du total	20,7%	3,4%	24,1%
	Exceptionnellement absent (e), seulement en cas d'urgence	Effectif	4	0	4
		% du total	13,8%	0,0%	13,8%
Total		Effectif	25	4	29
		% du total	86,2%	13,8%	100,0%

De ce tableau, sur le plan au sens du niveau d'assiduité ; nous remarquons que des 25 agents recrutés sur ordre des structures sanitaires, 4 soit 13,8% sont absenteïstes, 11 soit 37,9% sont souvent absents (e), 6 soit 20,7% sont rarement absents (e) ou à retard, et 4 soit 13,8% sont exceptionnellement absents (e), seulement en cas d'urgence. Par contre, des 4 recrutés sur ordre de la ZS, 1 soit 3,4% est absenteïste, 2 soit 6,9% sont souvent absents, et 1 soit 3,4% est rarement absent (e) ou à retard.



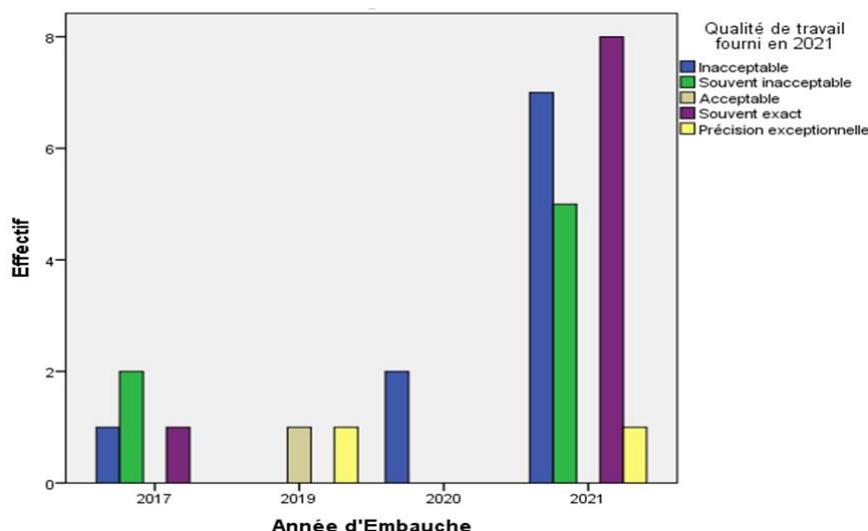
Degré d'assiduité en 2021
Graphique 12 : Degré d'assiduité en 2021 * L'ordonnateur du recrutement

Tableau XIV : Année d'Embauche * Qualité de travail fourni en 2021

		Qualité de travail fourni en 2021					Total	
		Inacceptable	Souvent inacceptable	Acceptable	Souvent exact	Précision exceptionnelle		
Année d'Embauche	2017	Effectif	1	2	0	1	0	4
		% du total	3,4%	6,9%	0,0%	3,4%	0,0%	13,8%
	2019	Effectif	0	0	1	0	1	2
		% du total	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%	3,4%	6,9%
	2020	Effectif	2	0	0	0	0	2
		% du total	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%
	2021	Effectif	7	5	0	8	1	21
		% du total	24,1%	17,2%	0,0%	27,6%	3,4%	72,4%
Total	Effectif	10	7	1	9	2	29	
	% du total	34,5%	24,1%	3,4%	31,0%	6,9%	100,0%	

Source : Nos enquêtes

De ce tableau, nous remarquons que d'entre les 4 agents recrutés en 2017 soit 13,8% de toutes nos 29 recrues de 2017 à 2021 : 1 soit 3,4% produit une qualité inacceptable de travail, 2 soit 6,9% produisent en qualité souvent inacceptable, aucun ne produit un travail acceptable, 1 soit 3,4% est souvent exact dans les résultats de son travail et aucun ne travaille avec une précision exceptionnelle. En outre, qu'en 2018, aucun agent n'a été recruté. Des 2 agents recrutés en 2019 soit 6,9 : aucun ne produit un travail inacceptable, aucun n'est souvent inacceptable 1 soit 3,4% produit un travail acceptable, aucun n'est souvent acceptable et 1 agent soit 3,4% produit un travail avec précision exceptionnelle. Nous trouvons aussi que tous les 2 agents soit 6,9% recrutés en 2020 produisent un travail inacceptable. Afin, des 21 agents soit 72,4% recrutés en 2021 : 7 soit 24,1% produisent une qualité inacceptable de travail, 5 soit 17,2% produisent un travail en qualité souvent inacceptable, aucun ne produit un travail acceptable, 8 soit 27,6% sont souvent exacts dans les résultats de leur travail et 1 soit 3,4% travaille avec une précision exceptionnelle.



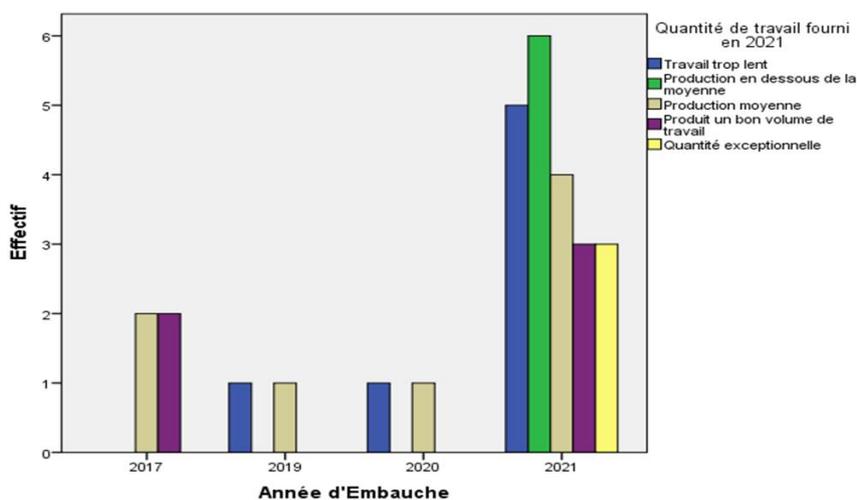
Graphique 13 : Évaluation entre la Qualité du travail fourni et l'Année d'Embauche

Tableau XV : Année d'Embauche * Quantité de travail fourni en 2021

		Quantité de travail fourni en 2021					Total	
		Travail trop lent	Production en dessous de la moyenne	Production moyenne	Produit un bon volume de travail	Quantité exceptionnelle		
Année d'Embauche	2017	Effectif	0	0	2	2	0	4
		% du total	0,0%	0,0%	6,9%	6,9%	0,0%	
	2019	Effectif	1	0	1	0	0	2
		% du total	3,4%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	
	2020	Effectif	1	0	1	0	0	2
		% du total	3,4%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	
	2021	Effectif	5	6	4	3	3	21
		% du total	17,2%	20,7%	13,8%	10,3%	10,3%	
Total	Effectif	7	6	8	5	3	29	
	% du total	24,1%	20,7%	27,6%	17,2%	10,3%		100,0%

Source : Nos enquêtes

De ce tableau, nous remarquons que d'entre les 4 agents recrutés en 2017 soit 13,8% de toutes nos 29 enquêtés de 2017 à 2021 : 2 soit 6,9% produisent leur travail en quantité moyenne et 2 soit 6,9%, produisent un bon volume de travail. Des 2 agents recrutés en 2019 soit 6,9% : 1 soit 3,4% produit un travail avec *trop de lenteur*, et 1 soit 3,4% réalise une production moyenne de travail. Des 2 agents soit 6,9% recrutés en 2020 : 1 soit 3,4% produit un travail avec *trop de lenteur*, et 1 soit 3,4% réalise une production moyenne de travail. Par contre, des 21 agents soit 72,4% recrutés en 2021 : 5 soit 17,2% travaillent trop lentement, 6 soit 20,7% produisent un travail en dessous de la moyenne recommandée, 4 soit 13,8% réalisent une production moyenne, 3 soit 10,3% produisent un bon volume de travail et 3 soit 10,3% produisent une quantité exceptionnelle de travail.



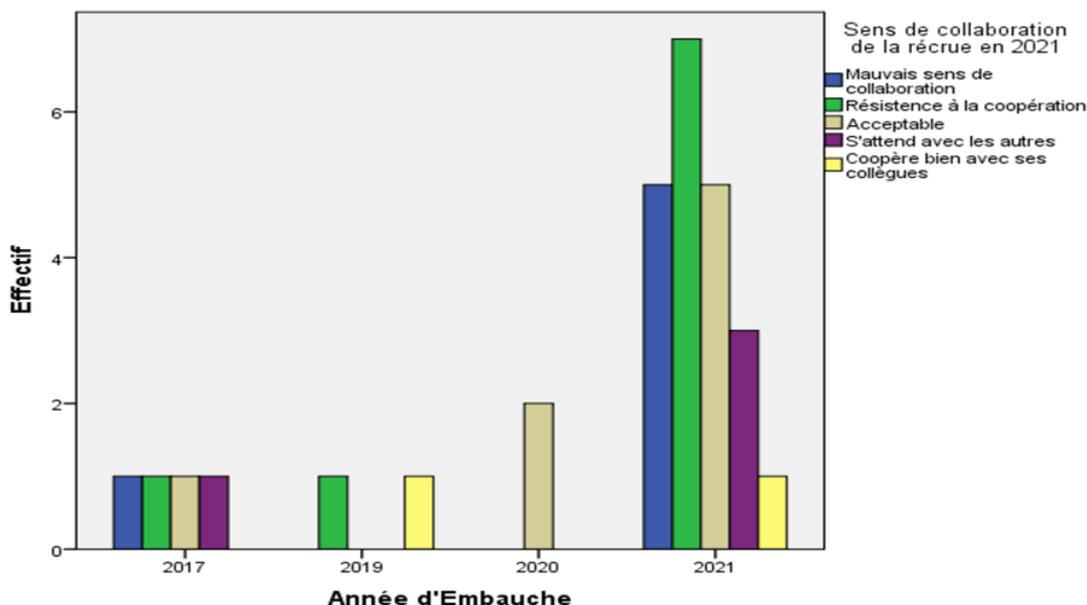
Graphique 14 : Évaluation entre la Quantité du travail fourni et l'Année d'Embauche

Tableau XVI : Année d'Embauche * Sens de collaboration de la recrue en 2021

		Sens de collaboration de la recrue en 2021					Total	
		Mauvais sens de collaboration	Résistance à la coopération	Acceptable	S'attend avec les autres	Coopère bien avec ses collègues		
Année d'Embauche	2017	Effectif	1	1	1	1	0	4
		% du total	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	0,0%	13,8%
	2019	Effectif	0	1	0	0	1	2
		% du total	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	3,4%	6,9%
	2020	Effectif	0	0	2	0	0	2
		% du total	0,0%	0,0%	6,9%	0,0%	0,0%	6,9%
	2021	Effectif	5	7	5	3	1	21
		% du total	17,2%	24,1%	17,2%	10,3%	3,4%	72,4%
Total		Effectif	6	9	8	4	2	29
		% du total	20,7%	31,0%	27,6%	13,8%	6,9%	100,0%

Source : Nos enquêtes

De ce tableau, nous remarquons que d'entre les 4 agents recrutés en 2017 soit 13,8% de toutes nos 29 enquêtes de 2017 à 2021 : 1 soit 3,4% a un mauvais sens de collaboration, 1 soit 3,4% résiste à la coopération, 1 soit 3,4% a un sens de collaboration acceptable et 1 soit 3,4% s'attend avec les autres. Des 2 agents recrutés en 2019 soit 6,9% : 1 soit 3,4% résiste à la coopération, et 1 soit 3,4% coopère bien avec ses collègues. Tous les 2 agents soit 6,9% recrutés en 2020 a un sens acceptable de collaboration. Par contre, des 21 agents soit 72,4% recrutés en 2021 : 5 soit 17,2% ont un mauvais sens de collaboration, 7 soit 24,1% résistent à la coopération, 5 soit 17,2% ont un sens acceptable de collaboration 3 soit 10,3% s'attendent bien avec les autres et 1 soit 3,4% coopèrent bien avec leurs collègues.



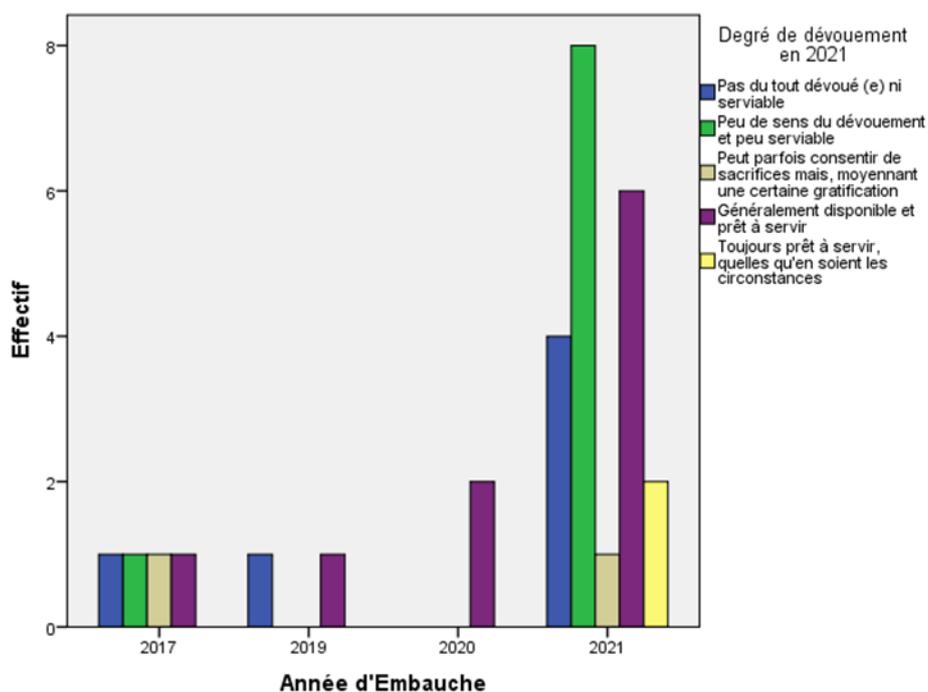
Graphique 15 : Évaluation entre le Sens de collaboration de la recrue et l'Année d'Embauche

Tableau XVII : Année d'Embauche * Degré de dévouement en 2021

		Degré de dévouement en 2021					Total	
		Pas du tout dévoué (e) ni serviable	Peu de sens du dévouement et peu serviable	Peut parfois consentir de sacrifices mais, moyennant une certaine gratification	Généralement disponible et prêt à servir	Toujours prêt à servir, quelles qu'en soient les circonstances		
Année d'Embauche	2017	Effectif	1	1	1	1	0	4
		% du total	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	0,0%	13,8%
	2019	Effectif	1	0	0	1	0	2
		% du total	3,4%	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%	6,9%
	2020	Effectif	0	0	0	2	0	2
		% du total	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%	0,0%	6,9%
	2021	Effectif	4	8	1	6	2	21
		% du total	13,8%	27,6%	3,4%	20,7%	6,9%	72,4%
Total		Effectif	6	9	2	10	2	29
		% du total	20,7%	31,0%	6,9%	34,5%	6,9%	100,0%

Source : Nos enquêtes

De ce tableau, nous remarquons que d'entre les 4 agents recrutés en 2017 soit 13,8% de toutes nos 29 enquêtés de 2017 à 2021 : 1 soit 3,4% n'est pas du tout dévoué ni serviable, 1 soit 3,4% a peu de sens de dévouement et est peu serviable, 1 soit 3,4% peut parfois consentir de sacrifices mais moyennant une certaine gratification, et 1 soit 3,4% est généralement disponible et prêt à servir. Des 2 agents recrutés en 2019 soit 6,9% : 1 soit 3,4% n'est pas du tout dévoué ni serviable et 1 soit 3,4% est généralement disponible et prêt à servir. Tous les 2 agents soit 6,9% recrutés en 2020 sont généralement disponibles et prêts à servir. Par contre, des 21 agents soit 72,4% recrutés en 2021 : 4 soit 13,8 ne sont pas du tout dévoués ni serviables, 8 soit 27,6% ont peu de sens de dévouement et sont peu serviables, 1 soit 3,4% peut parfois consentir de sacrifices mais moyennant une certaine gratification, 6 soit 20,7% sont généralement disponibles et prêts à servir, et 2 soit 6,9% sont toujours prêts à servir, quelles qu'en soient les circonstances.



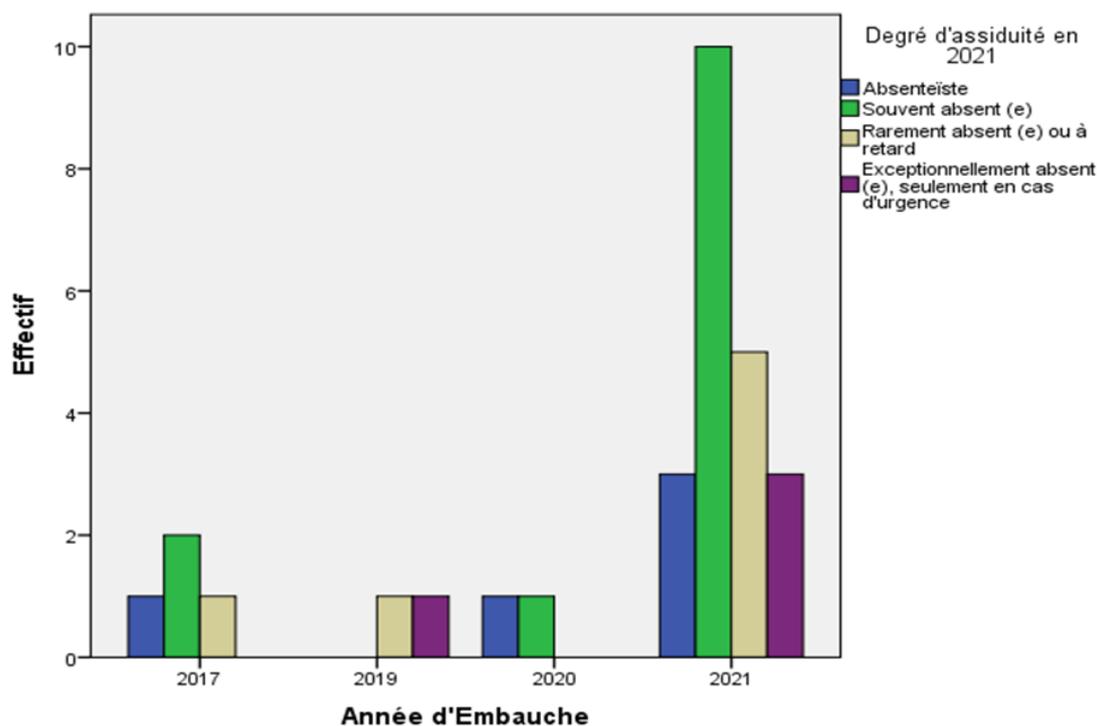
Graphique 16 : Évaluation entre le Degré de dévouement et l'Année d'Embauche

Tableau XVIII : Année d'Embauche * Degré d'assiduité en 2021

		Degré d'assiduité en 2021				Total	
		Absentéiste	Souvent absent (e)	Rarement absent (e) ou à retard	Exceptionnellement absent (e), seulement en cas d'urgence		
Année d'Embauche	2017	Effectif	1	2	1	0	4
		% du total	3,4%	6,9%	3,4%	0,0%	13,8%
	2019	Effectif	0	0	1	1	2
		% du total	0,0%	0,0%	3,4%	3,4%	6,9%
	2020	Effectif	1	1	0	0	2
		% du total	3,4%	3,4%	0,0%	0,0%	6,9%
	2021	Effectif	3	10	5	3	21
		% du total	10,3%	34,5%	17,2%	10,3%	72,4%
Total		Effectif	5	13	7	4	29
		% du total	17,2%	44,8%	24,1%	13,8%	100,0%

Source : Nos enquêtes

De ce tableau, nous remarquons que d'entre les 4 agents recrutés en 2017 soit 13,8% de toutes nos 29 enquêtés de 2017 à 2021 : 1 soit 3,4% est absentéiste, 2 soit 6,9% sont souvent absents et 1 soit 3,4% est rarement absent ou à retard. Des 2 agents recrutés en 2019 soit 6,9% : 1 soit 3,4% est rarement absent ou à retard, et 1 soit 3,4% est exceptionnellement absent (e), seulement en cas d'urgence. Des 2 agents soit 6,9% recrutés en 2020 : 1 soit 3,4% est absentéiste, et 1 soit 3,4% est souvent absent. Afin, des 21 agents soit 72,4% recrutés en 2021 : 3 soit 10,3% sont absentéistes, 10 soit 34,5% sont souvent absents, 5 soit 17,2% sont rarement absents ou à retard, et 3 soit 10,3% sont exceptionnellement absents (e), seulement en cas d'urgence.



Graphique 17 : Évaluation entre le Dégré d'assiduité et l'Année d'Embauche

Tableau XIX : La Matrice de Corrélation

		Année d'Embauche	Qualité de travail fourni en 2021	Quantité de travail fourni en 2021	Sens de collaboration de la recrue en 2021	Degré de dévouement en 2021	Degré d'assiduité en 2021	L'exprimant du besoin	L'ordonnateur du recrutement	
Rho de Spearman	Année d'Embauche	Coefficient de corrélation	1,000	,035	-,107	-,145	-,007	,060	,893**	-,760**
		Sig. (bilatérale)		,857	,579	,454	,970	,756	,000	,000
		N	29	29	29	29	29	29	29	29
	Qualité de travail fourni en 2021	Coefficient de corrélation	,035	1,000	-,127	,189	-,239	,126	-,138	-,044
		Sig. (bilatérale)	,857		,510	,327	,212	,515	,475	,822
		N	29	29	29	29	29	29	29	29
	Quantité de travail fourni en 2021	Coefficient de corrélation	-,107	-,127	1,000	-,053	-,344	-,312	-,151	,282
		Sig. (bilatérale)	,579	,510		,786	,068	,100	,433	,138
		N	29	29	29	29	29	29	29	29
	Sens de collaboration de la recrue en 2021	Coefficient de corrélation	-,145	,189	-,053	1,000	-,006	,296	-,095	-,006
		Sig. (bilatérale)	,454	,327	,786		,977	,119	,626	,975
		N	29	29	29	29	29	29	29	29
	Degré de dévouement en 2021	Coefficient de corrélation	-,007	-,239	-,344	-,006	1,000	-,085	,111	-,081
		Sig. (bilatérale)	,970	,212	,068	,977		,660	,565	,676
		N	29	29	29	29	29	29	29	29
	Degré d'assiduité en 2021	Coefficient de corrélation	,060	,126	-,312	,296	-,085	1,000	-,092	-,139
		Sig. (bilatérale)	,756	,515	,100	,119	,660		,636	,471
		N	29	29	29	29	29	29	29	29
	L'exprimant du besoin	Coefficient de corrélation	,893**	-,138	-,151	-,095	,111	-,092	1,000	-,783**
		Sig. (bilatérale)	,000	,475	,433	,626	,565	,636		,000
		N	29	29	29	29	29	29	29	29
	L'ordonnateur du recrutement	Coefficient de corrélation	-,760**	-,044	,282	-,006	-,081	-,139	-,783**	1,000
		Sig. (bilatérale)	,000	,822	,138	,975	,676	,471	,000	
		N	29	29	29	29	29	29	29	29

Légende :Sig. (Bilatérale) = P –Valeur ; N = Effectif (dimension / taille de l'échantillon)

Source : Nos enquêtes

De ce tableau, nous remarquons l'intensité de corrélation entre les différentes variables de notre étude. Il sied de signaler, d'entrée de jeu, que nos variables sont intimement liées avec une intensité considérable, même si certaines possèdent de corrélation sensiblement faible ; dans différents sens (positif "+" et/ou négatif "-"). Nous trouvons par exemple, entre les *Années d'embauches* & les instances d'*Expression de besoins* un lien quasiment fort ; avec un coefficient de corrélation élevé à 0,893** (où les deux astérisques expriment une intensité très forte de liaison entre ces deux variables) et un degré de signification de 0,000 inférieur à 0,005 ; une corrélation positive qui s'interprète de la manière dont, ces variables s'influencent dans le même sens (si l'une augmente, l'autre fait de même et vice-versa). Par contre, la corrélation entre les variables *Année d'Embauche* & *l'Ordonnateur de recrutement* et *l'Ordonnateur de recrutement* & *l'Exprimant du besoin* sont négativement corrélées avec forte intensité au vu de leurs coefficients respectifs de corrélation équivalents à -0,760** et -0,783** avec un P-Valeur équivalent à 0,000 aussi inférieur à 0,005. Le sens négatif de cette corrélation détermine une dépendance contraire (si l'une augmente, l'autre diminue et vice-versa). Nous ne manquerons pas de signaler que la corrélation devient de plus en plus forte lorsque son coefficient se rapproche de la valeur maximal 1 = 100% ou de -1 = -100%, et son P-Valeur (Sig. bilatérale) devient sensiblement inférieur à 0,005

IV. Discission Res Resultats

Les résultats ci-haut nous prouvent, en premier lieu en observant les Tableaux III et IV, que le processus de recrutement n'est pas respecté au sein de l'Hôpital Général de Référence de Kalunguta, dans notre période en étude. Normalement, l'ordre de recrutement ne devrait en aucun cas déclencher une embauche, permettrait un lancement du processus de recrutement.

Nous constatons, avec amertume que le processus de recrutement n'a été, scrupuleusement respecté (dans toutes ses étapes) par l'organisation ayant conquis l'attention de notre recherche ; ce qui, malheureusement la non-prise en compte des compétences des uns et des autres, en privilégiant les aspects « les plus bénins » tout en occasionnant un faible rendement des Ressources Humaines en milieu de travail.

Nous référent aux conclusions de nos prédécesseurs, nous remarquons la convergence de résultat, même si eux se focalisaient sur certaines modalités de nos variables, comme variables pour eux.

- ✓ Pour K. ZAWADI Grâce l'absentéisme figure parmi les premiers défis de Gestion des Ressources Humaines, en se basant sur le rendement orienté recettes réalisées. D'après elle, le taux d'absentéisme ne varie pas dans le même sens que la réalisation des recettes au sein d'une entreprise.⁶ Nous avons de même trouvé que par rapport à la quantité de travail fourni et au degré de dévouement, le degré d'assiduité contenant entre-autre l'absentéisme, varie dans le sens opposé. Ceci veut nous prouver que lorsque ledit *absentéisme* devient élevé, la quantité de travail fourni diminue et dans le cas contraire, la quantité augmente ;
- ✓ Quant à VUMILIA KASUKI, dans certain cas, l'embauche respecte la procédure et dans d'autres la structure ne respecte pas les procédures du recrutement. Dans ses conclusions, l'auteur remarque que 76,7% des Ressources Humaines de sa structure de recherche n'ont pas signé de contrat de travail et 80% n'ont pas effectués de test d'embauche. Elle conclut suite que ce phénomène impacterait négativement sur les recettes des institutions.⁷ Comparativement à elle, nous avons remarqué que le rendement est bel et bien objet de respect du processus de recrutement.

V. Conclusion

Nous sommes au bout de ce travail portant sur l'évaluation des effets de procédure de recrutement sur le niveau de rendement des ressources humains.

Pour atteindre nos objectifs nous nous sommes servies de la méthode analytique qui nous a permis d'analyser des informations issues de nos investigateurs. Cependant la technique documentaire et interview nous ont permis de récolter les données.

Au bout de ce travail ; en exploitant minutieusement les tableaux IV & V et le graphique n°1, les résultats nous permettent de confirmer notre première hypothèse en constatant que la définition du profil de candidat n'a pas été précise, la rédaction de l'appel à candidatures non-effectuée, la publication de l'appel à candidatures mal-effectuée (de bouche à oreille), le nombre inconnu des dossiers réceptionnés, le nombre inconnu des candidats ayant passé au test et l'interview ; dans l'évolution du processus de recrutement.

Au vu des tableaux n°VI à XXI et des graphiques du n°3 à 18 ; nous avons confirmé notre deuxième hypothèse en observant que le rendement des agents recrutés au long de notre période en étude n'est pas du tout bien appréciable. La matrice de corrélation, au tableau n°XXII, nous confirme la troisième hypothèse stipulant qu'un lien étroit existe entre le respect du processus de recrutement et le rendement des ressources humaines.

⁶K. Zawadi Grâce, *op. cit.*

⁷V. KASUKI, *op. cit.*

Bibliographie

- [1] Aubert J-Gilbert, Savoir Et Pouvoir : Les Compétences En Question, Paris, PUF-1993
- [2] Jean-Marie Parette, Gestion De Ressources Humaines, 3éd, Dalloz, Paris, 1993.
- [3] Landrier H, Les Relations Sociales Dans Les Entreprises, Ed. Masson, Paris, 1999
- [4] [Www.Informationtv5monde.Com](http://www.informationtv5monde.com)
- [5] [WWW.Joblico.Com](http://www.joblico.com)