

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université Mouloud MAMMERRI de Tizi-Ouzou
Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion
Département des Sciences de gestion



En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sciences de gestion
Option : *Gestion des Ressources Humaines*

Thème :

*Le rôle de système d'information dans la gestion
des ressources humaines*

Cas : SPA GROUPE OSMOSE

Realiser par :

LAHMEK LOUNIS

BOUKROU Fateh

dirige par :

Mr.GUELMINE mohamed hichem

Les membres de jury :

- Président : Mr. SAM Hocine, MCA, UMMTO
- Rapporteur : Mr GUELMINE Mohamed hichem, MCA, UMMTO
- Examineur : Mr. OUSSAID Aziz, MAA, UMMTO

Promotion 2023

REMERCEMENT

Nous tenons tout d'abord à remercier Dieu le tout puissant de m'avoir donné la force et la volonté d'accomplir ce modeste travail.

Il nous est particulièrement agréable d'exprimer ici notre reconnaissance envers tous ce qui a rendu possible ce travail.

Nos vifs remerciements vont à Mr GUELMINE MOHAMED Hichem qui a bien voulu prendre la responsabilité de diriger notre travail, pour cela nous l'assurons de notre sincère gratitude et notre respect le plus profond.

Nos sincères remerciements vont également pour l'ensemble du personnel du groupe OSMOSE, en particulier

Mme. MERADJI Amel

Nous tenons à remercier tous les enseignants qui ont contribué à notre formation universitaire.

Dédicaces

A la mémoire de ma grand mère. et mon cher ami Rachid qu'ils reposent en paix.

Aux êtres les plus chers à mon cœur dans ce monde, mes parents auprès de qui j'ai trouvé affection et dévouement, merci pour tous les sacrifices que vous avez dû faire pour notre éducation.

A mes frères et ma sœur que j'aime tant, Nadia , Moubarak, Koucaïla, Ali.

A mes meilleures amies de toujours qui m'ont accompagnées dans toutes les étapes de ma vie: Farès , Dahmane , Yacine.

Et aussi un spécial dédicace pour: aldjia , Dyhia et ma sœur qui m'ont vraiment aidé et m'encourager dans la réalisation de ce travail

Et à tous ceux qui m'ont soutenu de près ou de loin.

LAFMEK Lounis.

Dedicaces

À mes chers ma famille et amis

Ce mémoire est le fruit de nombreuses heures de travail, de dévouement et d'apprentissage. Je tiens à vous remercier du fond du cœur pour votre soutien inestimable tout au long de ce parcours. Votre amour, vos encouragements et votre compréhension m'ont aidé à surmonter les défis et à atteindre cette étape importante de ma vie académique.

Ce mémoire est dédié à vous tous, car vous avez été mes piliers, mes inspirations et ma source de force. Je suis reconnaissant de vous avoir à mes côtés et je partage cette réalisation avec vous.

Avec toute ma gratitude et mon amour,

BOUKROU Fateh

Liste des abréviations

Liste des abréviations

Abréviations	Significations
DBMS	Data base management systeme
DRH	Direction des ressources humaines
ERP	Entreprise Resource Planning
GRH	Gestion des ressources humaines
GPEC	Gestion previsionnelle emploi et competence
IA	Intelligence artificielle
LAN	Local Area Network
NTIC	Nouvel technologie de l'information et de communication
MAN	Metropolitan Area Network
PGI	Progiciel de Gestion Intégrée.
RH	Resources humaines
SI	Système d'information
STT	Systeme traitement de transaction
SRI	Système de reportage de l'information
SAD	Système d'aide à la décision
SAAS	Software as a Service (Logiciel en tant que Service).
SIRH	Système d'information ressources humaines
SPA	Société par action
SARL	Societe a responsabilité limité
WAN	Wide Area Network

Sommaire

Sommaire

Introduction général.....1

Chapitre 01 : le système d'information

Introduction5

- Section01 : concept du système d'information.....6
- Section02 : le system d'informations dans les entreprises 8
- Section03 : le déploiement de SIRH dans le SI..... 14

Conclusion.....19

Chapitre 02 : l'intégration des Nouvelles technologie de l'information et de communication dans la gestion des ressources humaines

Introduction21

- Section 01 : les nouvelles technologies d'information et de la communication 22
- Section 02 : les apports des NTIC dans la gestion des ressources humaines.....31
- Section 03 : la gestion des ressources humaines.....36

Conclusion.....43

Chapitre 03 : etudier de SIRH au sien de SPA« OSMOSE »

Introduction45

- Section 01 : présentation de l'organisme d'accueil.....46
- Section 02 : le SIRH au niveau d'osmose.....52
- Section03 : L'analyse et L'interprétations des résultats (questionnaire).....56

Conclusion78

Conclusion générale.....80

Liste des tableaux

Liste des tableaux

<i>Tableau 01</i> : element composant d'un système dans la definition de trivale.....	07
<i>Tableau 02</i> : tableaux des definition de la GRH.....	37
<i>Tableau 06</i> : repartition de l'échantillon selon l'age.....	58
<i>Tableu 07</i> : repartition de l'échantillon selon le sexe.....	59
<i>Tableu 08</i> : repartition de l'échantillon selon le niveaux scolaire.....	60
<i>Tableau 09</i> : repartition de l'échantillon selon la ategorie socioprofssionnelle.....	61
<i>Tableau 10</i> : Répartition d'échantillon selon l'ancienneté.....	62
<i>Tableau 11</i> : connaissances des TIC	64
<i>Tableau 12</i> : utilisation des TIC.....	65
<i>Tableau 13</i> : les moyene technologique utiliser dans la communication interne.....	66
<i>Tableau14</i> : Présence d'un réseau Internet dans l'entreprise.....	68
<i>Tableau15</i> : Présence de logiciels intégrés dans le département RH.....	69
<i>Tableau 16</i> : Logiciels utilisés dans les activités de l'entreprise.....	71
<i>Tableau 17</i> : Influence de la technologie SIRH sur l'efficacité au travail.....	72
<i>Tableau18</i> : Utilité des systèmes d'information dans les tâches professionnelles.....	74
<i>Tableau 19</i> : niveau de maistrise de SIRH	76

Listes des figures

Liste des figures

Figure 01 : processus de recrutement.....	48
Figure 02 : orgaigramme de l'entreprise.....	63
Figure 03 : organigrame de la direction generale.....	48
Figure 04 : organigramme de laboratoire.....	49
Figure 05 : organigramme de l'unité de maintenance.....	49
Figure 06 : organigramme de l'unité de production.....	50

Liste des graphes

Liste des graphes :

Graphe 01 : Age des individus répondants.....	58
Graphe 02 : le sexe des individus répondants.....	58
Graphe 03 : Le niveau scolaire des répondants.....	59
Graphe 04 : la categorie socio professionnelle.....	61
Graphe 05 : Répartition d'échantillon selon l'ancienneté.....	62
Graphe 06 : signification des TIC.....	63
Graphe 07 :utilisation des TIC.....	66
Graphe 08 : moyenne technologique utilisé dans l'entreprise.....	67
Graphe 09 : Présence d'un réseau Internet dans l'entreprise.....	69
Graphe 10 : Présence de logiciels intégrés dans le département RH.....	70
Graphe 11 : Logiciels utilisés dans les activités de l'entreprise.....	72
Graphe 12 : Influence de la technologie SIRH sur l'efficacité au travail.....	73
Graphe 13 : Utilité des systèmes d'information dans les tâches professionnelles.....	75
Graphe 14 : niveau de maîtrise de SIRH	76

Introduction générale

Introduction générale

Dans un contexte marqué par l'incertitude économique et la mondialisation, les systèmes d'information (SI) jouent un rôle crucial dans la vie des entreprises. Que ce soit pour optimiser leurs opérations internes ou pour gérer les relations avec clients et fournisseurs, les SI sont devenus indispensables dans un nombre croissant d'activités. Face à l'évolution rapide des technologies, les entreprises intègrent ces avancées dans leurs SI, transformant ainsi leur fonctionnement interne et ouvrant la voie à de nouveaux produits et services.¹

L'utilisation des SI, en particulier ceux liés à Internet, est devenue une condition essentielle pour le fonctionnement, le développement voire la survie des entreprises. Dans un paysage économique de plus en plus mondialisé, les entreprises doivent s'adapter aux exigences du marché en transformant leurs structures organisationnelles. Les SI, combinés aux technologies internet, deviennent des éléments clés pour relever les nouveaux défis et atteindre des niveaux élevés de rentabilité et de compétitivité.

En Algérie, l'économie traverse une période cruciale marquée par des changements profonds. Les entreprises algériennes font face à une concurrence accrue dans le contexte de la globalisation de l'économie. Conscientes de l'importance des ressources humaines, elles intègrent de nouvelles solutions technologiques, telles que les systèmes d'information, dans leur gestion pour rester compétitives.

Les systèmes d'information, définis comme des ensembles de composants interconnectés, vont au-delà de la simple utilisation des technologies de l'information. Ils englobent les dimensions managériales, organisationnelles, sociales, éthiques et technologiques. La culture des systèmes d'information nécessite une compréhension globale de ces systèmes, tant sur le plan opérationnel que stratégique².

Dans les économies avancées, les systèmes d'information font partie intégrante des organisations, soutenant divers processus d'affaires et contribuant à la coordination entre les différentes fonctions. Ils fournissent des outils et des informations aux collaborateurs et aux managers, facilitant ainsi la prise de décision, la création de nouveaux produits et services, et la gestion stratégique.

La fonction des ressources humaines, elle aussi, est transformée par l'informatisation des processus grâce aux systèmes d'information. Le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) devient un outil incontournable pour la gestion administrative, le recrutement, la formation, et autres tâches administratives, contribuant ainsi à optimiser la fonction RH dans un contexte de volumes de traitement croissants.

¹ Kenneth Laudon , Jane Laudon, « Management des système d'information », 11^{ème} édition ,édition Pearson ,paris 2010.p .1.

² Kenneth Laudon ., Jane Laudon, « Management des système d'information », 11^{ème} édition ,édition Pearson ,paris 2010.p.2

Introduction generale

Formellement, le SIRH pourrait être perçu comme un outil logistique pour les tâches administratives, mais sa place centrale dans l'entreprise implique une réflexion approfondie sur ses implications techniques, comportementales et sociales. Il influence le travail des individus, leur management et leur relation avec l'information, devenant ainsi une pièce maîtresse de leur activité.

1. Objet de recherche :

C'est dans ce contexte en perpétuelle mutation que ce mémoire se fixe pour objectif d'explorer l'intégration stratégique des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le domaine de la gestion des ressources humaines (GRH). Notre attention se porte sur la manière dont ces technologies peuvent être judicieusement déployées pour simplifier et optimiser les tâches RH, améliorer l'efficacité opérationnelle et créer une expérience plus engageante pour les employés.

2. Problématique et hypothèses de recherche :

Face à la montée en puissance des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC), les entreprises se trouvent à un carrefour décisif en ce qui concerne la gestion des ressources humaines. L'intégration de ces TIC offre un potentiel considérable pour simplifier et optimiser les tâches traditionnelles de la GRH, tout en permettant une prise de décision plus éclairée.

Cependant, cela soulève également des interrogations sur la manière dont ces technologies peuvent être efficacement adoptées et exploitées pour répondre aux besoins spécifiques de chaque organisation. Cette problématique centrale engage la réflexion sur la façon dont les nouvelles technologies, notamment les systèmes d'information avancés et les TIC, peuvent transformer en profondeur la GRH en simplifiant les processus opérationnels tout en améliorant l'efficacité et l'expérience des employés.

Quelle est l'effet de l'intégration des NTIC dans les SI sur l'optimisation des tâches GRH ?

Méthodologie de recherche :

La méthode suivie dans le cadre de notre travail de recherche est basé sur deux volets :

- Le volet théorique s'appuie sur une large consultation d'ouvrage, article et des travaux universitaires comme les thèses et les mémoires ayant traité des thèmes proches de notre sujet et objet d'étude.
- Le volet empirique basé sur une étude de cas unique et Pour réaliser ce travail, nous avons suivi une démarche de type quantitatif qui s'appuie sur un questionnaire, lié à notre thème, distribué à un échantillon des salariés qui travaillent au sein de l'entreprise OSMOSE.

Dans cette problématique, découlent les questions secondaires qui détermineront les grandes étapes à suivre dans notre étude et ces questions peuvent être énoncées comme suite :

- Comment l'utilisation des systèmes d'information peut elle affecter la productivité des salariés et assurer leur satisfaction ?

Introduction generale

- Quelle est l'influence de l'intégration des NTIC sur la gestion de la performance globale de l'entreprise, en tenant compte des aspects RH?
- Quelle la relation entre l'adoption des NTIC dans le SI de GRH et l'efficacité des processus de communication au sein de l'entreprise OSMOSE ?

Pour apporter des éléments de réponses à la problématique et les questions posées nous avons élaboré les hypothèses suivantes :

Hypothese 01 : l'adoption des NTIC au sein des processus de GRH peut conduire à une meilleure gestion des données et à une réduction des erreurs administratives, favorisent ainsi les tâches de GRH.

Hypothese 02 : la mise en place d'un système d'information dans l'entreprise peut entraîner des barrières d'adaptation au changement pour les travailleurs

Plan de travail

Nous avons structuré notre travail en trois chapitres :

Le premier chapitre consiste à expliquer les concepts de bases relatifs aux systèmes d'information l'apparition des SIRH.

Le deuxième chapitre s'occupera de la GRH et l'intégration des NTIC dans la gestion des ressources humaines

. Et le dernier chapitre sera consacré à l'étude de SIRH dans l'entreprise OSMOSE et la présentation des principaux résultats de notre investigation empirique à savoir les différents outils digitaux utilisés par les RH de l'Entreprise de notre choix.

Notre travail s'achèvera par une conclusion générale où nous tenterons d'apporter des éléments de réponses à la problématique soulevée au départ, en mobilisant les outils théoriques et empiriques.

Chapitre I:
Le système d'information

Introduction

L'évolution constante de l'environnement économique a engendré une accélération notable au cours des dernières années, créant ainsi une dynamique concurrentielle d'une complexité accrue pour les entreprises. Cette transformation rapide trouve son origine dans le développement fulgurant des systèmes d'information et des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Face à cette réalité, les entreprises sont contraintes de s'adapter constamment pour demeurer compétitives. Cette adaptation s'exprime par le recours intensif au travail en équipe, la restructuration des niveaux hiérarchiques et une plus grande polyvalence, tous convergeant vers le développement organisationnel.

Cette ouverture vers un environnement en perpétuelle évolution nécessite une gestion habile des informations, favorisant ainsi les échanges et la communication. Pour exploiter de manière rationnelle cette matière première qu'est l'information, il est impératif de mettre en place un véritable système d'information capable de fournir de manière opportune des données nécessaires et pertinentes. Cette nécessité a donné naissance aux systèmes d'information, qui jouent désormais un rôle crucial dans la compétitivité des entreprises.

Les systèmes d'information occupent une place prépondérante dans le succès d'une entreprise, offrant les informations indispensables à une exploitation efficace et une gestion efficiente. Ils contribuent ainsi à l'obtention et au maintien d'un avantage concurrentiel. Le présent chapitre vise à définir les concepts fondamentaux des systèmes d'information et à explorer leur position au sein de la fonction des ressources humaines.

Section 01: concept de system

1.1 Définition concept de system :

Le terme « système » est essentiellement dérivé du mot grec « systema » qui signifie « tout ». composé de plusieurs parties

Bien que ce terme ne se soit cristallisé que récemment - en tant que concept scientifique - Cependant, c'est l'un des termes couramment utilisés dans divers domaines économiques, politiques et sociaux.

Lorsqu'on recherche la définition du système, on retrouve la difficulté d'un accord complet entre écrivains et chercheurs. une définition précise et spécifique de celui-ci. Nous essayons ci-dessous de présenter quelques définitions qui abordent ce terme.

Bertalanffy Von (1968) définit un système comme « un groupe d'éléments interagissant les uns avec les autres »³

Il a également défini un système comme un groupe de parties qui sont connectées les unes aux autres et à leur environnement, et ces parties travaillent en groupe pour atteindre les objectifs du système.

La Définition d'un système selon Jean-Louis Le Moigne⁴

Un système c'est :

- Quelque chose : un objet réalisable appartient au monde réel. Dans quelque chose (environnement) : l'organisation est vue comme un système en interaction avec un environnement implique que l'organisation doit s'axer sur les interactions qu'elle entretient avec les autres systèmes constituant comme environnement
- Pour quelque chose (finalité) : l'organisation recherche la réalisation de profit ou un service à rendre
- Fait quelque chose : les activités d'une organisation les mènent à son but, pour ce faire les activités doivent créer de la valeur ajoutée. Le facteur de valeur ce sont les gens
- Par quelque chose : définir une méthodologie pour conduire l'activité et atteindre le résultat souhaité grâce à une structure
- Qui se transforme dans le temps (son évolution) : la création de la valeur représente le processus de transformation des ressources affecté l'organisation elle-même

³ Ludwig Von Bertalanffy, Théorie générale des systèmes, traduit par Jean-Benoît Chabrol, Dunod, Paris 1993, p.37

⁴ Patrick Gillet, Michelle Gillet., SIRH « Système d'information des ressources humaines », Dunod, Paris, 2010 p.10

Chapitre 01 : le système d'information

Cette définition porte une pratique très importante en matière de système d'information⁵ :

Quelque chose : un objet
Dans quelque chose : son environnement composé d'autre objet
Pour quelque chose : cet objet a un but qu'il poursuit
Fait quelque chose : l'objet mène des activités pour atteindre son but
Par quelque chose : l'objet possède une structure sur laquelle repose le déroulement de ses activités
Qui se transforme dans le temps : l'évolution de l'objet est génétique

Tableaux 01 : Éléments composants un système dans la définition dite « triviale »

Un système est un ensemble d'éléments interconnectés qui manifestent des propriétés émergentes résultant des interactions entre ces éléments, et qui sont organisés dans le but d'accomplir des fonctions spécifiques ou d'atteindre des objectifs préétablis⁶.

Ces systèmes peuvent être fermés ou ouverts c'est à dire échanger des informations et de l'énergie avec leur environnement ou non

Cette théorie a été appliquée à la biologie, la psychologie, la mathématique, la science informatique, la science exacte notamment aussi à l'économie et la science sociale en particulier dans l'analyse des interactions.

1.2 Les caractéristiques de système :

- La globalité : Elle caractérise le système par le fait qu'il ne peut être réduit à la somme de ses éléments comme dans un raisonnement cartésien. C'est un tout non réductible à ses parties.
- Les interactions : c'est la notion de base qui distingue le système d'un ensemble dans lequel la relation entre deux éléments n'est généralement qu'une simple action causale d'un élément A sur un élément B, et inversement.

⁵ Patrick Gillet, Michelle Gillet., SIRH « Système d'information des ressources humaines », Dunod, Paris, 2010 - page 10-

⁶ Ludwig VON BERTALANFFY « General system théorie : fondation développement application 1998 »

Chapitre 01 : le système d'information

- • L'organisation : C'est le concept central de la systémique. Il s'agit de l'organisation des interactions selon des règles, procédures et chaînes de régulation conçues et mises en œuvre pour assurer l'harmonie et les coordinations nécessaires entre les composantes du système.
- La complexité : les problématiques à résoudre sont de plus en plus complexes, l'approche systémique s'est imposée par rapport à la logique cartésienne. Il est nécessaire de conserver la complexité afin d'en saisir et comprendre toute la richesse.⁷

1.3 Les différents niveaux du système :

- 1^{er} niveau : le Canevas, c'est le système simple, statique, à l'exemple du Système mécanique.
- 2^{ème} niveau : l'Horloge, c'est un exemple de système dynamique. La cinématique, la dynamique des fluides et l'astronomie représentent ce niveau.
- 3^{ème} niveau : le Thermostat, Système à rétroaction positive, c'est l'exemple par excellence du système dans lequel la principale interaction est l'effet retour (feedback). La transmission de l'information apparaît à ce niveau. Le système homéostatique et la cybernétique représentent ce niveau.
- 4^{ème} niveau : la Cellule, est l'exemple du système ouvert. À ce stade, émerge le vivant. L'adaptation à l'environnement représente ce niveau. 10 Les différents niveaux du système 2
- 5^{ème} niveau : la Plante, est l'exemple du système qui se reproduit, à ce niveau apparaît la spécialisation des fonctions et la division des tâches. • 6^{ème} niveau : l'Animal, c'est le niveau où apparaît le mouvement introduit de façon inconsciente, la réaction à l'environnement est un réflexe inné et inconscient.
- 7^{ème} niveau : l'Humain, c'est l'individu conscient de ses actes, le mouvement est délibéré et répond à un objectif.
- 8^{ème} niveau : l'Organisation sociale, c'est plusieurs individus (humains) organisés et agissant en tant qu'acteurs du système.
- 9^{ème} niveau : le Système transcendantal composé de plusieurs organisations interdépendantes et imbriquées. C'est le niveau le plus complexe représentant le monde d'aujourd'hui à l'image de la mondialisation

Section 02 : le système d'informations dans l'entreprise

Le système d'information a vu le jour au début des années soixante 1960 et n'a pas réussi à atteindre ces objectifs en raison de ses capacités informatiques limitées malgré l'existence des

⁷ P.gillet ,m.gillet « Management des systèmes d'information » MANUEL ET APPLICATIONS 2e édition, dunod paris 2010, p.10

Chapitre 01 : le système d'information

langues et règles et information. Mais il était rare et difficile à utiliser qui la raison de la non-prolifération de SI dans cette période.

La mise en œuvre de ce système a commencé à être active sur les ordinateurs au début des années 1970. Ces progrès ont été aidés par le développement de matériel informatique et des logiciels qui ont une très grande capacité de stockage, en plus l'émergence de logiciels DBMS dans le système de gestion de base d'information.

Au début des années 1980 les systèmes d'information sont devenus un élément fondamental essentiel dans les pays développés ou 90% d'entre eux dépendent de ces systèmes d'information, tandis que 10% sont basés sur des connaissances de gestion personnelle.

L'importance croissante des systèmes d'information a incité de nombreux experts en gestion et informatique notamment Robert Reix à intensifier leur recherche sur ce sujet et à l'évaluer parce que ils considéraient le système d'information comme un système de contrôle des opérations et collection d'information pour tous les niveaux de gestion.

Né dans le domaine d'informatique et télécommunication le concept de système d'information s'applique à l'ensemble des organisations. Il coordonne grâce à l'information les activités de l'organisation et lui permet aussi d'atteindre ces objectifs, le système d'information véhicule de la communication dans l'organisation.

Il y a eu plusieurs définitions proposées pour les systèmes d'information et ces définitions varient en fonction des antécédents scientifiques de leur auteur

1.4 Définition de système d'information :

les systèmes d'information sont définis comme des systèmes constitués d'un groupe de personnes, d'enregistrements de données. Ces systèmes traitent généralement des données et des informations pour chaque système.

« Il peut également être défini comme un groupe d'éléments qui interagissent les uns avec les autres pour collecter, traiter, stocker et distribuer des informations sur un sujet spécifique, de manière systématique, afin de soutenir l'organisation »⁸, le contrôle, l'analyse et de former une vision claire actuelle et future du sujet de recherche. Les systèmes d'information sont un groupe de programmes utilisés pour archiver, gérer et organiser les données, et les traiter avec des procédures spécifiques établies selon le mécanisme de flux de travail de l'organisation, afin d'obtenir les résultats finaux

Un système d'information est défini techniquement comme un groupe de composants visant à collecter, traiter et stocker les informations pour soutenir l'organisation. Inspirer et soutenir la création et la coordination dans l'organisation

⁸ Laurence ALLEMANT Laurent BOKSENBAUM Véronique DRAMBOIT Jean-Marie PASCAL Pradeepa THOMAS «ue118 SYSTÈMES D'INFORMATION DE GESTION » intec 2013-2014 france

Chapitre 01 : le système d'information

« Un système d'information est un ensemble d'acteurs sociaux qui mémorisent et transforment des représentations via des technologies de l'information et des modes opératoires »⁹

Un système d'informations représente un ensemble coordonné d'opérations visant à capturer, conserver, convertir et partager des informations au sein d'un cadre défini comme un écosystème.

Des entrées (informations) sont générées par une ou plusieurs sources, puis traitées par le système, qui tire également parti des données préalablement stockées. Les résultats de ces opérations (sorties) sont ensuite dirigés vers une ou plusieurs destinations ou actualisent les données déjà enregistrées. Pour son implémentation, un système d'informations exploite des technologies de l'information dont le degré de sophistication peut varier, allant d'un simple dispositif de calcul dans le cas de systèmes peu complexes jusqu'à des infrastructures informatiques interconnectées de grande envergure, utilisant des interfaces multimédias avancées.¹⁰

1.5 Les composants d'un système d'information dans l'organisation :

Le système d'information dans une organisation fonctionne en interaction avec deux autres systèmes.

Le système opérant qui constitue la machine il concerne la transformation des entrées en produit fini, le système de pilotage qui pilote l'organisation et constitue son cerveau et en fin le système d'information

1.5.1 Le système opérant :

C'est le processus de production par une procédure de conversion des entrées en produit fini, il englobe les processus, les ressources, les personnes et les technologies nécessaires. Le système opérant également connu sous le nom de système d'exécution, est responsable de l'exécution des activités quotidiennes de l'organisation, il se concentre sur la réalisation des objectifs opérationnels de l'entreprise, tels que la production efficace, la qualité des produits, la gestion des stocks.

Par exemple, on trouve dans une chaîne de montage de voiture le système opérant est constitué de machines telles que les robots et les employés qui constituent la main-d'œuvre, le cas de fixer une porte à une carrosserie¹¹.

⁹Professeurs Bernard Fallery, Michel Kalika, Jean-Loup Richet, Frantz Rowe « Système d'information et management » french edition magnard vuibert, Paris, juin 2023 p.25

¹⁰ Suzanne Rivard, Jean Talbot « Le développement du système d'information : une méthode intégrée à la transformation des processus » 3^e édition Edité par Presses de l'Université Du Québec / Presses HEC, 2001 p.20

¹¹ Laurence ALLEMANT, Laurent BOKSENBAUM, Véronique DRAMBOIT, Jean-Marie PASCAL, Pradeepa THOMAS-UE 118 Systèmes d'information de gestion série 1-Cnam Intec, France (2013) p.56

Chapitre 01 : le système d'information

1.5.2 Le système de pilotage :

La mission essentielle de système de pilotage consiste à orienter l'ensemble de l'entité vers les buts préalablement définis, tout en s'assurant de l'atteinte effective de ces objectifs. Il s'agit, par le biais d'une surveillance attentive, de vérifier la concrétisation des objectifs fixés, de contrôler leur mise en œuvre, et d'apporter des ajustements nécessaires conformément aux contraintes prédéterminées. Ce processus de correction intervient dans le but d'optimiser la performance globale de l'organisation, en garantissant l'alignement constant sur ses orientations stratégiques.

1.5.3 Le système d'information :

Le système d'information joue un rôle crucial dans ces deux systèmes il permet le bon fonctionnement de système de pilotage et système opérant, il sauvegarde et stocke et traite l'information qui vient de système opérant dans le but d'informer le système de pilotage afin d'utiliser ces informations dans la prise de décision et l'exécution des activités à travers l'entreprise

Le système opérant se concentre sur l'exécution des activités opérationnelles de l'organisation, le système de pilotage est responsable de la direction stratégique et de la prise de décision, le système d'information facilite la collecte, le traitement et la distribution des informations nécessaires à ces deux systèmes pour fonctionner efficacement

1.6 Type des systèmes d'information :

Les plus importants systèmes d'information que nous trouvons dans une organisation on a :

1.6.1 Système de Gestion de Base de Données:

Le système de gestion de base de données (SGBD) constitue l'interface essentielle entre les applications des utilisateurs et la base de données sous-jacente. En règle générale, un SGBD offre un ensemble de fonctionnalités fondamentales qui optimisent la gestion des données¹².

Ces fonctionnalités incluent :

Définition de la structure de la base de données : Les utilisateurs ont la possibilité de définir la structure de la base de données à travers un langage dédié appelé Langage de Définition de Données (DDL). Ce langage permet aux utilisateurs de spécifier les types de données, les structures, et les contraintes qui régissent le stockage des données dans la base de données.

¹² Connolly, T. M., & Begg C. E « Database Systems: A Practical Approach to Design, Implementation, and Management » (2014 p.64

Chapitre 01 : le système d'information

Manipulation des données : Le SGBD autorise les utilisateurs à effectuer diverses opérations sur les données, notamment l'insertion, la mise à jour, la suppression et la récupération des informations stockées. Ces opérations sont généralement réalisées au moyen d'un langage spécifique appelé Langage de Manipulation de Données (DML). En maintenant un référentiel central contenant toutes les données et descriptions associées, le DML offre une facilité d'accès à travers un langage de requête. Cette approche allège les contraintes inhérentes aux systèmes basés sur des fichiers, où les utilisateurs doivent composer avec un ensemble fixe de requêtes ou faire face à une prolifération de programmes, engendrant ainsi des difficultés majeures en termes de gestion logicielle.

1.6.2 Système de traitement de transaction (STT)¹³ :

Un Système de Traitement des Transactions (STT) joue un rôle crucial en collectant, enregistrant et analysant les diverses interactions au sein d'une organisation. Il agit comme une précieuse source d'informations pour les membres de l'organisation, guidant leurs actions quotidiennes telles que l'élaboration de procédures, la production de documents administratifs, et son utilisation au sein d'autres systèmes.

En outre, ce système ne se limite pas à traiter uniquement les données internes de l'organisation. Il s'étend également à la collecte, au traitement et à la mémorisation des données provenant de sources externes. Par exemple, dans le domaine des ventes, un système de traitement des commandes recueille des données sur les clients, les stocke, les analyse, que ce soit pour évaluer les modalités de distribution des produits ou pour préparer des informations destinées à être utilisées ultérieurement par d'autres systèmes dans le processus de prise de décision.

Ainsi, le STT se positionne comme une infrastructure fondamentale, facilitant la gestion des transactions internes et externes, tout en offrant une plateforme essentielle pour la prise de décisions éclairées au sein de l'organisation.

1.6.3 Système de reportage de l'information (SRI):

L'objectif fondamental de ce système réside dans la génération automatisée de rapports préétablis destinés aux membres d'une organisation, exploitant ainsi les données préalablement collectées et archivées. Il est important de souligner qu'aucune contrainte n'est imposée quant à la nature, la fréquence ou même les déclencheurs à l'origine de la création de ces rapports.

Ces documents peuvent prendre diverses formes, que ce soit sous format papier ou affichage sur un écran cathodique, offrant ainsi une flexibilité dans leur consultation. De plus, la cadence de production peut être ajustée selon les besoins, que ce soit de manière quotidienne, hebdomadaire, à intervalles réguliers ou encore sur demande expresse.

¹³ ZMUD, R. et BOYNTON, AC. Management information Systems : Reading and Cases, Scott Foresman, Boston, 1990, p. 15

1.6.4 Système d'aide à la décision (SAD)¹⁴ :

Une caractéristique fondamentale réside dans la souplesse offerte par la capacité du décideur à préciser ses exigences lors de la prise de décision.

En outre, le Système d'Aide à la Décision (SAD) permet au décideur d'explorer et d'analyser efficacement d'importantes quantités de données, tout en s'appuyant sur son expertise, son intuition et sa faculté de jugement.

Confronté à un problème spécifique, le SAD facilite la recherche des éléments particuliers contribuant à sa résolution. Par exemple, dans le domaine financier, un SAD peut être utilisé pour analyser les avantages et les inconvénients de diverses formes de financement à court terme, tels que les avances en comptes courants, les crédits de caisse, l'avance sur titre, etc.

Il peut également assister dans la prise de décision concernant l'octroi d'un crédit, en se basant sur des données telles que la liquidité, l'acceptabilité, la rentabilité, ainsi que la personnalité du client et ses activités. Cela intègre des éléments de la méthode de sélection d'un client connue sous le nom de méthode LAPP.

¹⁴ RAULET, C. Management des systèmes d'information, Dunod, Paris, p.217

Section 03 : Le déploiement de SIRH au sein de SI :

Explorons à présent le développement et l'implémentation du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) au sein du Système d'Information (SI). Cette section se penchera sur l'incorporation de la technologie informatique dans le domaine des ressources humaines, marquant ainsi l'avènement du SIRH. Par la suite, nous examinerons la position stratégique occupée par le SIRH au sein du SI.

1.1 Définition et positionnement du SIRH au sein du SI:

Il n'y a pas une seule définition universelle et incontestable du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH). C'est pourquoi nous nous pencherons sur plusieurs perspectives afin de développer notre propre compréhension de ce concept. Pour débiter, explorons la définition avancée par Bernard JUST, qui décrit le SIRH comme un système informatique pouvant se composer de divers logiciels disparates interagissant par le biais d'interfaces techniques facilitant l'échange de données. Il peut parfois se présenter comme un système unique, que l'on qualifie alors d'ERP (Enterprise Resource Planning) ou de PGI (Progiciel de Gestion Intégrée). Dans ce contexte, les avantages sont multiples : l'absence d'interfaces simplifie la restitution et la consolidation des informations, les rendant plus accessibles

1.2 Le progiciel de paie:

Compter de la fin des années 1960, une transition majeure s'est amorcée, entraînant d'importantes répercussions dans divers secteurs : le passage de la mécanique à l'avènement de l'ordinateur. À cette époque, les professionnels de l'informatique ont émergé en tant que force prédominante, étant les seuls à détenir des connaissances techniques solides.

Au cours des années 1970-1980, cette expertise informatique s'est progressivement répandue. Les utilisateurs ont commencé à manifester un intérêt croissant pour ce domaine, sollicitant des informaticiens des applications de plus en plus sophistiquées et personnalisées. Face à une multitude de demandes aussi diverses que le nombre d'utilisateurs, les informaticiens se sont retrouvés submergés.

Pour faire face à cette situation, ils ont dû traiter les demandes une à une, une tâche difficile à maintenir sur le long terme. C'est alors qu'ils ont amorcé une réflexion sur une approche novatrice pour concevoir ces applications. Ils ont ainsi proposé un nouveau système, mettant au point une application unique qui offrait aux utilisateurs un accès partiel aux paramètres. Certes, les options paramétrables étaient restreintes, mais elles ne nécessitaient pas de

Chapitre 01 : le système d'information

compétences informatiques particulières. Désormais, l'utilisateur pouvait ajuster l'application selon ses préférences, sans avoir à maîtriser des compétences informatiques avancées.

1.3 Le SIRH :

A l'aube du nouveau millénaire, les sphères des Systèmes d'Information des Ressources Humaines (SIRH) ont été profondément bouleversées par l'émergence de nouveaux paramètres cruciaux, redéfinissant ainsi le paysage professionnel. Outre la nécessité de garantir l'employabilité des individus, la complexité accrue des processus de recrutement a été un catalyseur majeur de cette transformation.

Cette évolution a engendré une multiplication des procédures, avec l'introduction de progiciels spécialisés, tels que ceux dédiés à la gestion des postes, à l'analyse des emplois, à l'évaluation des compétences, aux entretiens professionnels, à la gestion de carrière, au recrutement stratégique et à la mobilité interne. Ces progiciels viennent compléter de manière intégrée l'écosystème des SIRH, formant un ensemble complexe et interconnecté où chaque composant, qu'il s'agisse du poste occupé, de l'emploi exercé, des compétences acquises, des entretiens de performance, de la gestion de carrière, du processus de recrutement ou encore de la mobilité au sein de l'unité organisationnelle, joue un rôle vital dans la gestion globale des ressources humaines.

Cette nouvelle ère des SIRH se caractérise par une approche holistique, plaçant l'humain au centre des préoccupations organisationnelles et mettant en lumière l'importance cruciale de chaque élément dans la dynamique évolutive des ressources humaines

1.4 Les enjeux et évolutions du SIRH :

Dans cette parties, explorons les motivations qui ont incité les entreprises, notamment les grandes entreprises (GE), à investir dans un système d'information pour les ressources humaines, en mettant de côté les aspects liés à l'informatisation et à la matérialisation. Pour BESSEYRE des HORTS, les grandes entreprises ont mis en œuvre un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) pour relever quatre défis majeurs en gestion des ressources humaines (GRH) : renforcement du rôle stratégique par le partenariat, amélioration de l'image et du professionnalisme par la crédibilité, intervention directe dans la transformation de la culture d'entreprise par le changement organisationnel, et reconnaissance qualitative des mérites des employés pour instaurer un avantage concurrentiel.

Jean Marie PERETTI, quant à lui, évoque quatre motivations distinctes pour la mise en place d'un SIRH. En premier lieu, il souligne le désir des entreprises d'optimiser les processus RH, le SIRH facilitant la gestion des savoirs, la diffusion des connaissances, le développement des compétences, et leur conservation. La deuxième motivation concerne la mondialisation, où le SIRH s'avère être une réponse à une logique tant locale que mondiale. En troisième lieu, pour être en phase avec la stratégie globale de l'entreprise, la fonction RH nécessite une vision consolidée de ses ressources, objectif atteint grâce à la centralisation des données par le SIRH. Enfin, la quatrième motivation selon PERETTI est la volonté de responsabiliser le personnel, le SIRH permettant la décentralisation du personnel, initialement vers les directeurs opérationnels, puis vers l'encadrement et enfin vers les salariés.

D'autres auteurs ont complété cette liste. Certains évoquent une politique de transparence, indiquant que le SIRH permet de rendre visibles des informations et données qui ne le sont pas directement, mais deviennent apparentes dans un rapport. La mise en place d'un système d'information représente également un intérêt pour l'entreprise en simplifiant et sécurisant les tâches administratives, libérant ainsi le service RH des tâches fastidieuses et répétitives. L'intégration du SIRH au sein du système d'information global de l'entreprise est perçue comme une source de performance, engendrant des gains de productivité, une optimisation des processus, une maîtrise des flux d'information, une réduction des délais, une maîtrise des coûts et une plus grande disponibilité envers les collaborateurs.

Initialement, les petites et moyennes entreprises (PME) n'étaient pas concernées par ces déploiements en raison de leur manque d'utilité et de moyens. Cependant, le marché a évolué, confrontant désormais les PME aux mêmes défis que les grandes entreprises lorsqu'elles ont adopté le SIRH. Aujourd'hui, l'enjeu est d'obtenir la meilleure solution technologique ou organisationnelle pour concevoir un système d'information numérique, permettant aux acteurs d'accéder aux informations nécessaires à la compréhension, à la résolution de problèmes, à la prise de décisions et à l'exercice de leurs activités.

Par ailleurs, le marché des solutions RH a évolué, abandonnant les ERP lourds et dédiés aux grandes entreprises au profit de solutions plus flexibles adaptées aux PME, notamment par le biais du mode SaaS. Cette évolution permet aux PME d'accéder à des outils de gestion et de développement RH qui étaient auparavant réservés aux grandes entreprises. Ces avancées dans les SIRH ont conduit à l'émergence d'applications en accès Web, favorisant la portabilité du système d'information et la réduction des coûts associés à son utilisation. Pascale Boyaval, directeur marketing des activités ressources humaines de Cegid, souligne ce changement en notant que "désormais, on voit des PME, de moins de 500 salariés s'équiper de solutions intégrées.

1.5 Les objectifs de système d'information :

- améliorer la prise de décision :

Le système d'information fournit des informations pertinentes sur diverses questions, améliorant ainsi la capacité de prise de décision de la direction. En utilisant les données rapides et précises fournies par le SIG, les responsables peuvent prendre des décisions rapides et éclairées, ce qui améliore en fin de compte la qualité de la prise de décision et contribue à la valeur de l'entreprise.

- améliorer l'efficacité :

Le système d'information aide les gestionnaires à exécuter leurs tâches avec une facilité et une efficacité accrues, ce qui se traduit par une productivité améliorée

- Pour fournir la connectivité :

Le SI offre aux gestionnaires une meilleure connectivité avec le reste de l'organisation.

Chapitre 01 : le système d'information

Le système d'information) est couramment utilisé dans les processus de prise de décision au sein d'un système. L'une de ces applications du SIG consiste à identifier les problèmes qui nécessitent une attention rapide, à offrir une rétroaction en temps opportun et à informer la haute direction des progrès actuels et des domaines à améliorer.

- **Traitement de l'information :**

Le traitement des données implique la collecte, la transmission, le stockage et le traitement des données pour générer un résultat. La prédiction consiste à analyser des données à l'aide de mathématiques modernes, de statistiques ou de simulations pour anticiper des scénarios futurs.

- **Prédiction :**

En utilisant des méthodes de mathématiques, de statistiques ou de simulation modernes, l'analyse des données est effectuée pour prédire les scénarios futurs potentiels.

- **Planification :**

L'analyse de données de nature régulière peut donner de nombreuses indications sur des événements ou situations futurs probables et cela peut être utilisé dans la planification ou la révision du plan déjà établi précédemment.

- **Contrôle :**

En examinant les registres des activités quotidiennes, mensuelles, trimestrielles ou annuelles, certains facteurs nécessitant une gestion et un contrôle peuvent être identifiés. Si ces facteurs sont identifiés en temps opportun, ils peuvent être gérés relativement facilement. Cependant, certains facteurs peuvent nécessiter l'attention de la haute direction pour rester sous contrôle. Il est essentiel de noter que le fait d'ignorer des facteurs plus petits au début peut également avoir le potentiel de perturber d'autres facteurs.

- **Assistance :**

L'une des principales fonctions du SIG est de soutenir la haute direction en analysant les dossiers réguliers et en tirant des conclusions sur divers facteurs liés à la performance opérationnelle de l'entreprise, tels que les ressources humaines, les ressources financières, les ressources matérielles, etc.

Conclusion

En conclusion, ce chapitre a mis en évidence l'importance et le rôle central du système d'information au sein des organisations. Nous avons constaté que le système d'information est bien plus qu'un simple ensemble de technologies, il englobe également des ressources humaines, des processus et des stratégies.

Nous avons souligné comment le système d'information permet la collecte, le stockage, le traitement et la diffusion des informations nécessaires à la gestion quotidienne et à la prise de décision stratégique. Il offre des avantages tels que l'automatisation des processus, l'amélioration de l'efficacité opérationnelle, la coordination entre les départements et la facilitation de la communication et de la collaboration.

Nous avons également noté que le système d'information fournit des informations précieuses pour la prise de décisions éclairées. Les dirigeants peuvent s'appuyer sur les données collectées et les analyses pour évaluer la performance de l'entreprise, identifier les opportunités et les défis, et développer des stratégies compétitives.

Cependant, il est important de noter que la mise en place et la gestion d'un système d'information efficace nécessitent une approche holistique. Il faut tenir compte des aspects techniques, organisationnels et humains pour assurer le bon fonctionnement du système.

En conclusion, le système d'information est un pilier essentiel dans les organisations modernes. Son utilisation appropriée et sa gestion adéquate contribuent à l'efficacité opérationnelle, à la prise de décision éclairée et à la compétitivité de l'entreprise. Il est crucial pour les organisations de comprendre l'importance stratégique du système d'information et de l'intégrer de manière proactive dans leur stratégie globale

*Chapitre 02 :
l'intégration des TIC
dans la GRH*

Chapitre 02 :l'integration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

Introduction

L'intégration des nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) dans la Gestion Des Ressources Humaines (GRH) a émergé comme un puissant catalyseur de transformation Dans le monde professionnel contemporain. Alors que la GRH repose sur des fondements Solides de gestion des talents, de développement organisationnel et de gestion des Performances, les nouvelles technologies apportent une dimension novatrice en redéfinissant Les processus traditionnels. Ce chapitre se penche sur l'alliance entre la GRH et les NTIC, Explorant comment cette fusion redessine le paysage de la gestion des ressources humaines et Améliore l'efficacité des pratiques organisationnelles. En examinant la définition fondamentale De la GRH, en sondant les avancées des technologies de l'information et de la communication, Et en évaluant les contributions spécifiques de

NTIC à la GRH, ce chapitre offre un aperçu Captivant des synergies qui sculptent le présent et l'avenir du monde professionnel.

SECTION 01 : les nouvelles technologies de l'information et de communication

Avant de définir les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) il faut avoir une idée sur les trois aspects essentiels : l'information, la communication et la technologie.

1.1 L'information :

L'origine de mot :

Au sens étymologique, le terme "information" trouve son origine dans le verbe latin "informare", signifiant "donner forme à" ou "se former une idée de". Fondamentalement, l'information est ce qui modèle l'esprit, contribuant ainsi à la construction et à la compréhension des idées. Elle représente le processus de donner une structure cognitive et de développer des concepts dans la formation de la pensée.¹⁵

Définition : selon plusieurs perspectives l'information est :

Définition générale : L'information englobe l'acte d'informer, de s'informer, de transmettre la connaissance d'un fait ou de la rechercher, par exemple, à travers les médias d'information.

Nouvelle ou renseignement : Une information constitue une nouvelle, un renseignement ou une documentation sur quelque chose ou quelqu'un, partagés pour informer une personne, par exemple, à travers un bulletin d'informations.

Actualité médiatique : Dans le contexte des médias tels que la presse, la radio, la télévision et Internet, l'information englobe l'actualité et les nouvelles diffusées, communément appelées « les infos ».

Enquête judiciaire : En droit français, une information judiciaire représente une enquête déclenchée par le procureur de la République dans des affaires complexes et confiée à un juge d'instruction avant le jugement, également synonyme d'instruction.

Informatique et télécommunication : En informatique et télécommunication, l'information est un élément de connaissance (voix, donnée, image) pouvant être conservé, traité ou transmis à l'aide d'un support et d'une codification normalisée.

Aspect mathématique : Sur le plan mathématique, la théorie de l'information constitue la discipline étudiant les divers moyens de traitement des informations, de leur émission, de leur réception, présents dans tout message (écrit, oral, informatique, etc.).

Donc L'information peut être envisagée de deux manières distinctes :

- Techniquement, elle représente un signe, un symbole ou un élément transmissible et stockable.

¹⁵ www.toupie.org 20/12/2023 20 :05

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

- Dans le contexte du renseignement, elle se réfère aux données qui procurent une connaissance ou des informations sur un objet ou un événement.

1.1.1 Types d'informations:

- Les informations privilégiées : constituant un ensemble confidentiel, sont celles qui ne sont pas diffusées publiquement, mais plutôt réservées à un groupe restreint d'utilisateurs. Typiquement, ces données confidentielles émergent au cours de réunions d'affaires confidentielles, au sein de cours privés suivis par des étudiants investis financièrement pour accéder à ce type d'informations, ou encore dans le cadre de la préparation d'actualités, où les journalistes bénéficient d'informations privilégiées afin d'enrichir leurs reportages. Cette catégorie d'informations revêt une importance cruciale dans le domaine de la gestion des ressources humaines, nécessitant une gestion scrupuleuse pour garantir la confidentialité et l'intégrité des données.¹⁶
- Les informations publiques : définies par leur accessibilité générale, sont des données diffusées à l'ensemble du public. Elles sont communiquées à travers divers supports accessibles à tous, tels que les journaux, les publicités télévisées, ou encore lors de conférences gratuites ouvertes à l'inscription de toute personne intéressée. Cette catégorie d'informations joue un rôle prépondérant dans le panorama des ressources humaines, nécessitant une analyse critique pour tirer parti de ces données largement disponibles dans des contextes tels que la prise de décision organisationnelle et la planification stratégique des RH.
- Les informations privées : étroitement liées à la vie personnelle des utilisateurs, demeurent inaccessibles au public. Elles englobent des éléments tels que les mots de passe bancaires et les données internes d'une entreprise. Généralement, les travailleurs concluent des accords avec les entreprises, s'engageant à ne pas divulguer des informations spécifiques sur les marques auxquelles ils sont associés. Dans le contexte de la gestion des ressources humaines, la préservation et la protection de ces informations privées sont cruciales, impliquant des politiques et des accords de confidentialité rigoureux pour maintenir la confiance et la sécurité des données.
- Les informations externes : relevant de données provenant d'entités étrangères à des entreprises spécifiques, jouent un rôle crucial dans la gestion de problématiques spécifiques. Elles sont également exploitées pour évaluer la compétition. Un exemple concret serait l'arrivée de données ou d'informations provenant d'entreprises similaires sur le marché, émanant de sources externes. Dans le contexte de la gestion des ressources humaines, ces informations externes revêtent une importance particulière, fournissant des perspectives externes essentielles pour informer les stratégies organisationnelles et les initiatives RH.
- Les informations internes : représentent un ensemble de données réservées à un groupe restreint de personnes. Un exemple concret serait les informations sur un projet spécifique au sein d'une marque, nécessaires à un service particulier pour accomplir efficacement ses tâches. Ce type d'information interne est emblématique des flux d'informations qui se produisent au sein des environnements professionnels. Dans le contexte de la gestion des ressources humaines, la maîtrise de ces informations internes est essentielle, requérant une communication ciblée et une gestion stratégique pour favoriser la collaboration au sein de l'organisation.¹⁷

¹⁶ Economy-pedia.com 21/12/2023 06 :30

¹⁷ www.techno-science.net 21/12/2023 13 :00

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

1.2 La communication :

- **L'origine de mot :**

La racine étymologique du mot « communication » remonte au latin « communicare », traduit par « mettre en commun » ou encore « partager », dérivé de « communis » signifiant commun. La communication, dans une perspective plus vaste, se réfère à l'action de partager, de transmettre des informations ou des connaissances, pouvant ainsi donner lieu à un échange et favoriser le dialogue. Dans le contexte organisationnel, la communication est définie comme l'ensemble des techniques et moyens utilisés par une entreprise pour présenter ses produits, services, voire son activité, marquant ainsi son engagement envers une diffusion transparente et efficace de ses informations.

- **Définition :**

La communication englobe divers aspects :

Elle consiste à établir des relations ou des liaisons avec autrui et à transférer, partager et diffuser des informations par le biais du langage.

Elle implique l'émission d'un message vers un récepteur.

C'est un processus d'échange de messages, d'informations et de connaissances.

Dans le contexte professionnel, en particulier au sein de l'entreprise, elle se caractérise par le suivi des flux d'informations entre les acteurs, qu'ils soient internes ou externes.

La communication peut être établie à travers l'utilisation d'outils de télécommunication ou de technologies de l'information.

1.2.1 Types de communication :

La communication interpersonnelle : désigne la communication directe entre deux individus, impliquant un émetteur et un récepteur. Il s'agit de la discussion orale entre les personnes, constituant ainsi l'essence même de la vie sociale. Cette forme de communication requiert la rétroaction pour garantir la continuité des échanges conversationnels¹⁸

- La communication de masse : définie comme la diffusion d'informations à un large public, engage un nombre indéfini de destinataires. Ce mode de communication ne dépend pas impérativement d'un mécanisme de rétroaction, comme illustré par des événements tels que les conférences de presse, les avis et les déclarations. Il s'agit d'un processus unilatéral où l'expéditeur transmet des informations à une audience étendue sans nécessairement recevoir de commentaires immédiats. Ce phénomène souligne l'importance de la gestion stratégique de la communication de masse dans

¹⁸ o-communication.com 22/12/2023 10 :00

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

divers contextes, où la transmission efficace d'informations demeure une priorité essentielle.

- La communication de groupe : se réfère à la transmission d'un message par un émetteur à un groupe spécifique, caractérisé par un nombre défini de destinataires. Des exemples concrets incluent la publicité et la communication interne au sein d'un département d'une entreprise. Ce mode de communication est délibérément orienté vers une audience restreinte, soulignant ainsi l'importance de cibler efficacement les messages pour atteindre des objectifs précis au sein de groupes déterminés.
- La communication verbale et non verbale : La communication verbale, établie à travers la discussion et l'utilisation de signes linguistiques tels que la parole, l'écriture, la gestuelle et les médias, englobe tous les aspects de l'expression par le langage. Ce mode de communication requiert une rétroaction, garantissant ainsi la compréhension du message par le destinataire. En revanche, la communication non verbale s'exprime implicitement, sans recourir aux langues, à travers des formes artistiques telles que l'écriture, la musique, le dessin, ainsi que par des aspects comme le choix des couleurs dans la façon de s'habiller. Cette dimension non verbale offre une palette riche de moyens pour communiquer de manière implicite et nuancée.
- La communication en entreprise : représente un élément crucial pour assurer la pérennité des activités de l'organisation. En effet, une part significative du budget de chaque entreprise est dédiée à ce domaine essentiel. Cette allocation financière souligne l'importance stratégique accordée à la communication en tant que levier fondamental pour le fonctionnement et le succès continu de l'entreprise.
- La communication interne au sein de l'entreprise : englobe les interactions entre les divers départements de l'organisation, incluant la diffusion d'informations, la coopération, la communication interpersonnelle, ainsi que l'utilisation d'outils tels que l'Intranet et Internet. Cette dynamique communicationnelle interne joue un rôle central dans le renforcement des liens organisationnels, favorisant la collaboration efficace entre les différents secteurs et contribuant ainsi au bon fonctionnement global de l'entreprise.

La communication externe de l'entreprise : englobe l'ensemble des informations destinées aux parties prenantes externes à l'organisation, comprenant les futurs clients, les fournisseurs, les concurrents, et la presse, entre autres. Elle vise à promouvoir la société auprès des clients potentiels et à créer une image positive de l'entreprise. Cette communication s'effectue à travers divers canaux tels que la publicité télévisée, les brochures, le site web, la presse, et toutes les activités liées au télémarketing. En orchestrant ces efforts, l'entreprise cherche à établir et à renforcer sa présence positive et son positionnement sur le marché¹⁹

1.3 La technologie :

- **L'origine de mot :**

Le concept de technologie, fusionnant les notions d'artefact (techne en grec) et de sciences (logos), a été introduit pour la première fois en 1772 par Johann Beckmann, un physicien allemand. Certains étymologistes situent son émergence au début du XVIIe siècle, mais son utilisation populaire précède de quelques années la révolution industrielle. Jacob Bigelow, un professeur de Harvard, semble avoir systématisé son usage pour la première fois dans son ouvrage « Elements of Technology » en 1829.

¹⁹ Management.savoir.fr. 23/12/2023 09 :23

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

- **Définition :**

Le terme « technologie » s'articule autour de diverses dimensions :

D'un point de vue étymologique et historique, il trouve ses racines dans l'analyse des techniques, formant ainsi le domaine de la technologie²⁰.

De manière de plus en plus courante, il englobe un ensemble méthodique et technique lié aux réalisations industrielles, constituant un ensemble cohérent. Cette acception diffère de la simple technique.

En se référant à la définition dictionnaire, la technologie est décrite comme l'étude des techniques, des machines, des outils, etc., employés dans l'industrie.

Dans une perspective plus approfondie, la technologie évoque l'évolution à travers les époques, décrivant l'état actuel des connaissances et des pratiques dans divers domaines tels que l'art, l'artisanat, les métiers, les sciences appliquées, et les savoir-faire pratiques. Par extension, elle englobe également les systèmes d'organisation associés à ces technologies, ainsi que les domaines d'études et les produits qui en résultent. En somme, la technologie se présente comme un témoignage riche et global des avancées historiques et contemporaines dans l'utilisation des outils et des savoirs

La technologie se réfère à l'application des connaissances scientifiques pour atteindre des objectifs pratiques, que ce soit de manière reproductible ou non. Cela inclut l'étude des outils, des machines, des procédés et des méthodes utilisés dans divers domaines tels que l'industrie, l'artisanat et les sciences appliquées. Par extension, la technologie englobe également les produits résultant de ces efforts, qu'il s'agisse d'outils tangibles, de machines ou de logiciel

Donc nous pouvons dire que La technologie se définit comme l'application d'une technique de conception à la réalisation d'un produit.

1.3.1 Types de technologie :

- Le Big Data ²¹: une expression qui englobe littéralement l'idée de mégadonnées ou de données massives. Cette notion se réfère à des ensembles de données d'une ampleur considérable, dépassant la capacité de traitement des outils classiques de gestion de base de données. Le Big Data offre la possibilité de regrouper d'importantes quantités de données, ouvrant ainsi la voie à leur exploitation à des fins informatives. Cette technologie joue également un rôle crucial dans des initiatives telles que l'apprentissage automatique et les applications d'analyses avancées, Des entreprises de renom telles que Google, eBay, Facebook et LinkedIn ont déjà tiré parti du Big Data, démontrant son utilité et son potentiel dans des contextes variés.
- La connectivité : dans son contexte, se réfère à la capacité d'un élément à établir des liaisons avec d'autres éléments de son environnement. Ce concept est fréquemment

²⁰ www.toupie.org, 24/12/2023 15 :00

²¹ www.techno-science.net 24/12/2023 18 :00

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

utilisé pour décrire les connecteurs fournis par un appareil électrique et fait également référence à la modularité d'un dispositif logique, à l'instar des plug-ins, En ce qui concerne la connectivité, on distingue entre la connectivité directe et celle indirecte, qui implique l'établissement d'une connexion entre deux hôtes ayant des adresses IP (protocole Internet) différentes. la connectivité revêt une importance cruciale dans l'analyse d'un volume substantiel de données pour répondre à des situations spécifiques. Elle offre des améliorations significatives dans la vie quotidienne, introduisant le confort, comme l'exemple concret d'ascenseurs connectés qui, grâce à la reconnaissance, conduisent automatiquement à votre étage, même lorsque vos mains sont occupées et que vous ne pouvez pas appuyer sur un bouton.

- La cybersécurité : englobe un ensemble de moyens visant à protéger et garantir l'intégrité des données numériques, qu'elles revêtent un caractère sensible ou non Son rôle essentiel réside dans la gestion optimale des données, assurant des conditions de sécurité optimales. La cybersécurité agit également en tant que rempart contre les cybercriminels, protégeant ainsi les systèmes d'information. Particulièrement cruciale pour les entreprises, la cybersécurité garanti l'intégrité des informations liées aux clients, partenaires et collaborateurs, favorisant ainsi un environnement de travail sécurisé. Parmi les mécanismes de la cybersécurité, on compte le processus d'identification, le contrôle et la mesure des mécanismes en place, le chiffrement des données de connexion, ainsi que la mise à jour constante des logiciels,²²
- L'intelligence artificielle (IA) : constitue la mise en œuvre de diverses techniques permettant aux appareils ou aux machines d'émuler une forme d'intelligence authentique, et son application s'étend à de nombreux domaines contemporains. Au quotidien, l'IA facilite l'exécution rapide des tâches courantes, illustrée par des avancées telles que des véhicules autonomes dans le secteur des transports ou la création de prothèses sophistiquées en santé, améliorant ainsi la vie des personnes concernées. Cependant, malgré ses avantages indéniables, l'IA présente des inconvénients potentiels, notamment la menace de suppressions d'emplois dans le domaine professionnel et le risque d'erreurs de programmation pouvant entraîner des conséquences désastreuses.

1.4 Définition des NTIC :

Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) sont des concepts qui ont émergé avec l'avènement d'Internet et se sont développés grâce aux progrès technologiques dans le domaine informatique. Ce terme englobe l'ensemble de l'écosystème web, regroupant diverses technologies, médias et techniques issues de l'informatique, tels que les réseaux sociaux, serveurs, logiciels, sites internet et composants informatiques.

²² <https://afriksurvey-com> 25/12/2023 9 :30

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

À l'ère numérique, les NTIC sont omniprésentes, influençant tant la sphère personnelle que professionnelle de la grande majorité de la population, ce qui caractérise une mondialisation des NTIC.

L'expansion mondiale d'Internet a conduit à une utilisation généralisée des NTIC à l'échelle mondiale, transformant ce domaine en un secteur d'activité et d'études régulé par des normes visant à prévenir les abus.

Les technologies de l'information et de la communication englobent toutes les méthodes contribuant à la numérisation et à la digitalisation de l'information, ainsi qu'à son traitement, stockage et mise à disposition pour un ou plusieurs utilisateurs. Les apports immédiats des NTIC peuvent être résumés en quatre points clés : compression du temps, compression de l'espace, compression de l'information stockée et flexibilité d'usage. Elles jouent un rôle crucial dans la circulation rapide de l'information, la collaboration pour élaborer des plans d'action, la coordination des activités, la mémorisation et la capitalisation des expériences, l'accès rapide à une variété de connaissances, et la création de nouveaux services à la clientèle. La contribution des NTIC à la création de valeur prend diverses formes aujourd'hui, telles que les intranets, internet, messageries, forums, workflows, bases de données partagées, datamining, édition multimédia, services à la clientèle, etc.²³

1.4.1 Les outils de NTIC :

1.4.1.1 Les ordinateurs :

- Dans les débuts de l'ère de l'information, la prédominance des ordinateurs massifs était indiscutable, bien que leur nombre demeurait limité ; en 1961, on en recensait seulement 6000 dans le monde. La majorité fonctionnait à l'aide de cartes perforées en entrée et stockait les informations sur bande magnétique. Les terminaux étaient généralement installés dans un site distinct du reste de l'entreprise, adoptant un modèle organisationnel et hiérarchique centralisé.
- Les applications informatiques ont émergé dès les années 50-60, se concentrant sur la réduction de la main-d'œuvre par l'automatisation des procédures existantes. Toutefois, elles manquaient de créativité, se contentant de reproduire les structures établies. Les applications informatisées accomplissaient essentiellement les mêmes tâches que leurs homologues manuelles, mais de manière plus rapide et à une échelle plus importante.
- Au fil du temps, avec l'avènement des réseaux, l'ordinateur est devenu communicant, permettant l'échange d'informations entre des ordinateurs distants. Ainsi, l'ordinateur est devenu le pivot du traitement et de la gestion d'une grande partie de l'information produite et consommée au sein de l'entreprise. Grâce à une puissance croissante et à la diminution constante des coûts, les ordinateurs sont désormais omniprésents à tous les niveaux de l'entreprise.
- Un ordinateur, doté d'un cerveau, d'un système nerveux et d'organes, peut être en communication avec les humains sous réserve de maîtriser son langage. Bien que sa mémoire soit immense, il demeure dépourvu d'intelligence intrinsèque, se limitant à

²³ <https://infonet.fr> 2512/2023 13 :00

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

traduire la pensée humaine. Par conséquent, il reste toujours tributaire des instructions émises par l'homme.

L'attente persiste envers des ordinateurs plus puissants, capables d'offrir un éventail étendu de services et de convivialité. Les nouvelles ergonomies requièrent des ressources considérables, notamment pour les images en trois dimensions, ainsi que toutes les formes d'animation et d'interactivité, imposant des capacités de traitement et des vitesses considérables.

1.4.1.2 Les logiciels :

Les logiciels jouent un rôle crucial dans l'utilisation d'un ordinateur, car sans programmes, celui-ci demeure inutilisable. Il est impératif de fournir des informations à l'ordinateur pour qu'il puisse collaborer, en expliquant d'abord les attentes et en donnant ensuite les instructions nécessaires à son action. L'ensemble de ces instructions constitue un programme, et l'ensemble des programmes disponibles sur un ordinateur est désigné sous le terme de logiciel. Le programme doit être rédigé dans un langage compréhensible par l'ordinateur.

Chaque ordinateur est composé d'un ensemble de programmes appelé système d'exploitation ou logiciel de base, fourni d'origine par le constructeur. L'utilisateur a la possibilité d'ajouter des programmes spécifiques et personnels à ce système d'exploitation. Les logiciels de base, ou systèmes d'exploitation, sont des ensembles de programmes de contrôle et de traitement permettant la gestion des diverses tâches effectuées par l'ordinateur, agissant comme l'interface logique entre l'utilisateur et la machine. Des exemples de systèmes d'exploitation incluent Ms-DOS, Windows, Unix, etc.

D'autre part, les logiciels d'application sont des programmes conçus pour répondre à des besoins spécifiques. Ils peuvent être généraux ou spécialisés, couvrant divers domaines tels que les langages de programmation (langage C, Visual Basic, etc.) et les outils de bureautique tels que Microsoft Word, Power-Point, etc. Ces logiciels d'application sont élaborés en fonction des exigences particulières de l'utilisateur.

1.4.1.3 Les réseaux télécommunications :

Les réseaux de télécommunications, en abolissant les contraintes d'espace et de temps, ont étendu leur empreinte à travers le monde via des moyens filaires, fibres optiques, et liaisons hertziennes. Selon leur étendue, on les classe comme suit²⁴ :

²⁴ Geneviève Feraud « L'art de management de l'information » édition Village Mondial 2000 p:24,25

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

- Les LAN (Local Area Network), adaptés à des réseaux intra-entreprises en raison de leur taille, avec une portée de câblage de quelques centaines de mètres.
- Les MAN (Metropolitan Area Network) : interconnectent plusieurs bâtiments au sein d'une ville.
- Les WAN (Wide Area Network) : conçus pour transporter des données à l'échelle nationale, avec des options terrestres (utilisation d'infrastructures telles que câbles, fibres, etc.) ou satellites (mise en orbite de dispositifs spatiaux pour relayer les signaux vers la terre).

Bien que les réseaux téléphoniques commutés demeurent prédominants, l'avènement d'Internet et son intégration croissante dans l'économie pourraient remodeler cette situation. Avec l'essor d'Internet, les réseaux de télécommunications évolueront d'une architecture orientée vers la voix à une structure axée sur les données, marquant ainsi une transformation significative.

1.4.1.4 Les puces intelligent :

- Pour assurer la sécurité des données, tant les entreprises que les consommateurs adoptent désormais des cartes à puces intelligentes dans diverses applications telles que les opérations bancaires, l'accès aux messageries électroniques, le démarrage de l'ordinateur, et la consultation des messages téléphoniques
- Lorsque le niveau de sécurité requis est plus élevé, une carte à puce intelligente s'avère souvent le choix privilégié. La mémoire de la puce peut stocker facilement une empreinte digitale, permettant ainsi une validation plus sophistiquée à l'aide d'un lecteur doté de la biométrie. Lorsque l'employé présente sa carte au lecteur, il est également invité à fournir sa référence biométrique, généralement une empreinte digitale. Cette approche garantit que la personne présentant la carte est bien celle pour qui elle a été émise. En fonction des circonstances, l'accès sera approuvé ou refusé, renforçant ainsi la sécurité des systèmes.

Section 02 : les apports des nouvelles technologies d'information et de communication sur la fonction RH

La fonction des Ressources Humaines (FRH), anciennement connue sous le terme de « fonction du personnel », a connu une évolution significative au cours des dernières années, élargissant progressivement son champ de compétences pour occuper désormais une position stratégique au sein de l'entreprise. Cette transformation est soutenue par l'émergence d'un phénomène notable, à savoir l'influence prépondérante des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC). Ces dernières jouent un rôle essentiel non

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

seulement à l'échelle globale de l'entreprise, mais également au sein d'un nombre croissant de départements des Ressources Humaines.

1.1 La Transformation Actuelle des Ressources Humaines :

L'émergence de nouveaux défis a renforcé la nécessité d'une gestion proactive des Ressources Humaines (GRH). La croissance de la GRH exige des dirigeants qu'ils impulsent le développement des activités liées, compte tenu des évolutions fonctionnelles telles que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), la formation et le recrutement, tous sujets de profondes mutations et soumis à de nouvelles exigences.

L'intégration des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) a profondément perturbé les pratiques et les activités de gestion des ressources humaines, donnant ainsi naissance à l'e-RH, conceptualisée aux États-Unis à la fin des années 90. Ce terme, traduisant littéralement la GRH électronique, englobe l'ensemble des contributions des NTIC à la gestion des ressources humaines. La révolution en ligne a engendré une prolifération d'outils « e », s'intégrant de manière croissante à la GRH de l'entreprise, tels que l'e-paie, l'e-recrutement, l'e-formation, et autres.

Ainsi, la gestion des ressources humaines s'est immergée dans le monde de l'informatique, favorisant la connectivité des collaborateurs à travers différents lieux et espaces via Internet, instaurant ainsi une informatisation significative dans la fonction RH.

1.2 Influence sur le processus de sélection :

Le concept baptisé E-recrutement, également connu sous le nom de traitement automatisé des données, représente une approche informatisée qui transcende les barrières géographiques. Cette méthode, plus rapide et économique que les campagnes traditionnelles dans la presse, opère de manière souple et proactive, fonctionnant sans interruption vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept.

L'Internet se profile comme un vecteur stratégique essentiel pour le recrutement, avec de nombreux partisans du cyber-recrutement qui, tout en maintenant des partenariats avec des cabinets de recrutement classiques, diffusent leurs offres sur des serveurs spécialisés tels que www.cadreonline.com, www.cadreemploi.fr, www.emailjob.com, et de plus en plus fréquemment sur leurs propres sites. Désormais, la diffusion des annonces de recrutement et la recherche de candidats s'effectuent principalement en ligne, et les entreprises utilisant le courrier électronique démontrent une efficacité supérieure en termes de coût et de délai.

Les logiciels de gestion de recrutement sont étroitement liés à l'utilisation d'Internet pour le recrutement, avec des fonctionnalités de base englobant la gestion des offres d'emploi et leur publication en ligne, ainsi que la réception et le traitement des candidatures électroniques. Parmi les avantages de l'e-recrutement, on peut citer la mise à disposition d'outils pour gérer

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

les volumes considérables de candidatures, permettant aux entreprises de capitaliser sur ces données en les stockant dans une base dédiée.²⁵

Le déploiement de ces outils s'avère extrêmement simple et rapide, généralement en quelques semaines, voire quelques jours. La mise en œuvre des processus de recrutement se résume alors à une opération de sélection parmi une liste de paramètres préétablis.

1.3 L'impact sur la GPEC :

L'analyse des compétences constitue un aspect fondamental dans le domaine de la gestion des ressources humaines, englobant diverses terminologies telles que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le management des compétences, ainsi que le modèle et la logique de compétence. Ces expressions évoquent l'importance stratégique de la gestion compétence, soulignant ainsi la nécessité d'une approche intégrée pour anticiper les besoins en personnel, optimiser les compétences individuelles et favoriser le développement organisationnel.

1.4 L'impact sur le processus de rémunération :

Traditionnellement, la gestion des ressources humaines a largement recouru aux technologies de l'information, en particulier pour le suivi des effectifs et l'établissement des salaires. En tant que l'une des premières fonctions à être informatisée, la gestion des ressources humaines s'est constamment adaptée aux évolutions technologiques. E-Paye, représentant la dernière avancée en matière de solutions pour une gestion des salaires sophistiquée, offre une plateforme sécurisée permettant la génération fiable des données sociales, jusqu'à la création d'indicateurs pertinents.

1.5 L'impact sur le processus de formation :

L'influence sur le processus de formation, communément désignée sous le terme E-learning, représente la possibilité de participer à un programme de formation à distance, en auto-formation ou accompagné, de manière individuelle ou collective.

Le E-learning tire parti d'Internet et des outils multimédias pour proposer des modules de formation concis, progressifs et adaptés aux niveaux et aux besoins des apprenants. Ce mode d'apprentissage recueille un accueil favorable au sein des entreprises, comme en atteste un sondage réalisé par le cabinet Cegos auprès des Directeurs des Ressources Humaines. Les avantages les plus fréquemment cités en faveur du E-learning comprennent les avancées dans les technologies de l'information et de la communication exercent une influence significative sur le domaine de la formation en milieu professionnel. Divers aspects de cet impact méritent d'être soulignés ²⁶:

²⁵ -FONDEUR, Yannick. – Connaissance de l'emploi : quand l'informatique outil de recrutement. In :Centre d'emplois, N°76, 2011, p. 2.

²⁶ _GIL, Philippe. – E-formation : NTIC et ré-engineering de la formation professionnel. – Paris, 2000, p. 53.

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

Enseignement à distance : Les technologies facilitent la mise en œuvre de programmes de formation à distance, procurant aux collaborateurs la souplesse de se former sans contraintes temporelles ou géographiques.

Formation en ligne : Les plateformes d'apprentissage sur le web et les outils de formation électronique permettent aux entreprises de dispenser des formations de manière interactive et captivante, stimulant ainsi l'acquisition de compétences nouvelles par les employés.

Accès à l'information : Les technologies assurent un accès rapide et aisé à une diversité de ressources éducatives, telles que des tutoriels, des vidéos et des modules d'apprentissage, autorisant ainsi les employés à se former de manière autonome.

Surveillance et évaluation : Les systèmes de gestion de l'apprentissage (LMS) permettent de surveiller et d'évaluer les progrès des employés dans leur formation, fournissant ainsi aux entreprises des données précieuses sur l'efficacité des programmes de formation.

En résumé, les nouvelles technologies transforment le paysage de la formation en entreprise en proposant des solutions flexibles, interactives et axées sur les données, permettant ainsi aux entreprises de former et d'optimiser le développement de leurs collaborateurs de manière efficace.

1.6 Sur la communication :

L'impact des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) sur la communication interne requiert la précision de définir les objectifs en répondant à la dynamique de demande et d'offre. D'un côté, il s'agit de comprendre la demande du collaborateur, incluant ses besoins d'information, ses préoccupations et ses objectifs, variables selon les contextes. D'un autre côté, l'entreprise offre son message, son projet, et son image à partager avec ses collaborateurs²⁷. Cette offre doit être ajustée, régulière et fréquente. L'information, en tant que matière première de la décision, doit circuler de manière bidirectionnelle (horizontale et verticale).

Les attentes des collaborateurs envers la communication interne sont diverses, et les NTIC, notamment à travers le réseau intranet, la messagerie électronique, et le réseau téléphonique interne, sont des outils pertinents pour y répondre. Les NTIC permettent à la communication interne non seulement de refléter les objectifs et les ambitions de l'entreprise, mais aussi de faciliter la compréhension mutuelle et les échanges avec les employés. L'objectif est de construire un dialogue favorisant l'évolution commune. Grâce aux NTIC, en particulier à l'intranet et aux réseaux sociaux, la communication interne devient un puissant moyen d'accroître la visibilité du collaborateur. Il est informé sur l'évolution de son entreprise, établissant ainsi une synergie entre ses objectifs professionnels (gestion de carrière) et ceux de la société. L'intranet, la messagerie électronique, et la téléphonie remplacent progressivement les méthodes traditionnelles en tant que canaux de communication interne au sein des grandes entreprises.

²⁷ -BAPTISTE, Jean. – La communication interne de l'entreprise. – Mémoire en management de L'entreprise, Paris, 2001, p. 9.

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

1.7 L'impact sur l'organisation (l'entreprise) :

Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) sont représentées à travers divers outils qui sont désormais essentiels dans de nombreuses activités de l'entreprise. Leur intégration est devenue inévitable, nécessitant la mise en place de projets NTIC cruciaux. Les enjeux sont particulièrement significatifs pour l'entreprise, exigeant l'identification des moyens d'action et des projets, étant donné que l'ensemble de ces technologies présente un intérêt substantiel en lui-même. Cela permet à l'entreprise non seulement de réaliser des économies de moyens et de temps, mais également d'améliorer sa productivité.

Les répercussions d'un projet NTIC sur la performance de l'organisation sont multiples. Sur le plan humain, la participation active des managers est cruciale, impliquant des mutations profondes dans les méthodes de travail et soulignant la capacité de chacun à innover et anticiper les changements. Il devient impératif d'adopter un nouvel état d'esprit pour garantir le succès, où la conviction que la réussite dépend de ceux qui conduisent les changements est essentielle.

L'impact organisationnel, vu sous l'aspect stratégique, souligne que les NTIC influent sur la culture de l'entreprise, gagnant en rapidité si elles sont alignées avec les méthodes traditionnelles de travail. La stratégie liée aux NTIC, comme souligné par M. Porter, et la maîtrise stratégique de l'information, selon Bounfour, deviennent des éléments essentiels.

En ce qui concerne la responsabilité sociale de l'entreprise, les NTIC répondent aux nouvelles exigences d'autonomie et de réactivité des salariés. Elles modifient les contenus des emplois et des métiers, agissent sur l'organisation du travail et transforment les relations entre individus. L'introduction des NTIC favorise l'autonomie des salariés, la décentralisation des structures, et pose la question cruciale de leur contribution à l'amélioration de la performance, étroitement liée à la prise de conscience de l'entreprise de sa responsabilité sociale dans la conduite du changement technologique.

Section 03: Définition concept et développement de la GRH

Le développement des ressources humaines signifie augmenter le processus de connaissances, de compétences et de capacités de la main-d'œuvre capable de travailler dans tous les domaines, qui sont sélectionnés et sélectionnés à la lumière des différents tests effectués afin d'élever le niveau de leur efficacité productive à le maximum. Au cours des deux dernières décennies, le développement des ressources humaines est devenu le domaine du développement administratif qui se développe le plus rapidement et, en termes de rôle professionnel dans ce domaine, de nombreuses organisations se sont spécialisées dans ce domaine. ont également travaillé pour tirer parti de l'essor du développement des ressources humaines en commercialisant des

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

ensembles de programmes de développement humain pour les travailleurs qui cherchent à obtenir une amélioration tangible dans ce domaine en formant des travailleurs.

La gestion des ressources humaines est considérée comme l'une des fonctions les plus importantes de l'administration en raison de l'accent mis sur l'élément humain, qui est la ressource la plus précieuse de l'administration et la plus influente sur la productivité. La gestion et le développement des ressources humaines sont une pierre angulaire de la plupart des organisations, car ils visent à renforcer les capacités organisationnelles et permettent aux entreprises d'attirer et de qualifier les compétences nécessaires capables de faire face aux défis actuels et futurs. Les ressources humaines peuvent contribuer fortement à la réalisation des objectifs et au profit de l'organisation. La gestion des ressources humaines signifie, en bref, l'utilisation optimale de l'élément humain disponible et attendu. L'efficacité, les capacités et l'expérience de cet élément humain et son enthousiasme pour le travail dépendent de l'efficacité et du succès de l'organisation dans la réalisation de ses objectifs. Par conséquent, les spécialistes en gestion sont intéressés à développer les principes et les fondements qui aident à tirer le meilleur parti de chaque individu dans l'organisation grâce à la gestion des ressources humaines. Ces fondements partent de la planification, de la sélection, de la formation, des incitations, de l'évaluation et de tout ce qui touche à l'élément humain.

1.1 Définition de la GRH :

La gestion des ressources humaines (GRH) s'appréhende initialement comme l'art de guider les individus dans leur milieu professionnel. En se fixant des objectifs et des finalités précis, la GRH se profile comme un ensemble de pratiques et de stratégies de management visant à stimuler et à cultiver les capacités humaines, en vue d'accroître l'efficacité et l'efficience organisationnelle.

Le terme "gestion" implique la nécessité de faire des choix éclairés. La GRH requiert ainsi la prise de décisions dans un cadre contraignant, souvent influencée par des décisions provenant d'autres secteurs de l'organisation, telles que les contraintes financières, comptables, techniques, et juridiques.

Il est crucial de souligner que la gestion des ressources humaines ne considère pas les individus comme de simples ressources, mais reconnaît plutôt qu'ils possèdent des ressources propres. La mission du directeur des ressources humaines consiste donc à développer ces ressources individuelles (talents, compétences, aptitudes spécifiques, etc.) chez toutes les personnes engagées au service de l'entreprise, tout en les mobilisant pour atteindre les objectifs définis dans le cadre du projet d'entreprise²⁸

- Définition de la GRH selon différent auteur :

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

Auteur	Définition
Edwin b. Filippo 1984	La gestion des ressources humaines c'est planifier, organiser, diriger et contrôler afin d'atteindre les objectifs de l'individu et de l'organisation
h.t Graham 1989	La gestion des ressources humaines est cette partie de gestion qui s'occupe des individus au travail et leur relation au sein de l'organisation, son objectif est de développer les hommes et les femmes qui constituent l'organisation afin de leur permettre de contribuer au mieux aux succès de l'organisation
E.COHEN 1998	C'est une spécialité qui travaille pour la direction de l'organisation en prenant en charge les problèmes découlant des relations de cette organisation avec ses employés
P. GILBERT (2006)	Lors de l'introduction des démarches de qualité au sein d'une organisation, il est habituel aujourd'hui de considérer la GRH comme un ensemble de processus, défini comme une série d'activités
Tan kwang how.2011	La gestion des ressources humaines est l'utilisation des ressources humaines pour atteindre les objectifs de l'organisation, cela implique de développer et de mettre en œuvre des systèmes et des outils qui utilisent au mieux les ressources humaines dans l'organisation

Tableaux 05: Tableaux des définitions de la GRH

1.2 Le développement et l'évolution historique de la gestion des ressources humaines ²⁹:

Les évolutions marquantes au sein de la fonction Ressources Humaines (RH) depuis les débuts des services du personnel reflètent une transformation significative, passant d'un rôle administratif à une position stratégique dans les organisations.

Initialement apparus à la fin du XIX^e siècle en réponse à la révolution industrielle et à l'émergence du salariat, les services du personnel ont émergé dans un contexte où les grandes structures cherchaient à imposer une division du travail pour accroître la productivité. À cette époque, les salaires étaient modestes, le travail peu réglementé, et le taux de rotation du personnel était élevé.

Au fil du temps, la fonction Personnel s'est affirmée, devenant progressivement une composante à part entière de l'entreprise, surtout après la Première Guerre mondiale. Les préoccupations principales incluaient l'organisation et le contrôle du travail, l'application du droit social, la gestion des conflits et des relations avec les employés, ainsi que la sélection et la fidélisation

²⁹<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/xwiki/bin/view/vitrine/L%27%C3%A9volution%20de%20la%20fonction%20RH> 28/12/2023 18 :30

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

des meilleurs talents, à travers des pratiques de rémunération basées sur le rendement et l'ancienneté.

À partir des années 30 et plus particulièrement après la Seconde Guerre mondiale, la fonction s'est développée avec de nouvelles considérations liées aux conditions de vie dans l'entreprise et à l'implication des salariés dans les objectifs et performances de l'organisation. Cette période a également vu l'émergence de la législation sociale et la reconnaissance des partenaires sociaux.

Les années 1990 ont marqué un tournant majeur, la fonction RH devenant une composante stratégique pour les organisations. Des facteurs tels que la tertiarisation de l'économie, les changements sociaux, l'évolution réglementaire, et surtout la crise des années 70-80, ont conféré à la Gestion des Ressources Humaines (GRH) une portée stratégique. À la fin des années 1980, la terminologie "Ressources humaines" est adoptée pour refléter la nécessité d'une gestion du personnel de qualité face aux défis technologiques et à la concurrence accrue.

Aujourd'hui, la fonction RH est reconnue comme un élément clé de la compétitivité des organisations. Les professionnels de la GRH, dirigés par un Directeur des Ressources Humaines (DRH), sont associés au comité de direction. Les missions principales du DRH incluent la définition des politiques des ressources humaines, mettant l'accent sur l'efficacité de l'organisation du travail, la valorisation du capital humain, l'anticipation des compétences en fonction de l'évolution des métiers, et la promotion du dialogue social pour la prévention et la résolution des conflits.

1.3 Les politiques de la GRH :

La fonction ressources humaines constitue à partir d'une architecture d'un ensemble qui regroupe quatre grandes politiques :

1.3.1 La politique d'emploi :

La politique d'emploi vise à doter l'entreprise des qualifications, des ressources humaines et des compétences essentielles à son bon fonctionnement.

Elle démarre par une analyse approfondie des besoins en effectifs, orientée vers une politique de recrutement. Ce processus s'inscrit dans une démarche anticipative, visant à acquérir une compréhension approfondie du personnel en place et de ses dynamiques, avant d'entreprendre toute initiative liée à la gestion des ressources humaines.

1.3.1.1 La gestion prévisionnelle :

La gestion prévisionnelle s'appuie sur une évaluation des ressources à l'instant présent et sur des hypothèses de leur évolution

Chapitre 02 :l'integration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

Cette gestion prévisionnelle regroupe des outils et procédures pour permettre aux dirigeants DRH, manager d'une organisation d'évaluer et prévoir les besoins en effectif humain³⁰

Les nouvelles exigences sur le plan démographique et sur le plan des affaires contribuent à accroître l'importance de la gestion prévisionnelle pour les entreprises

1.3.2 La politique de rémunération

Dans la conception traditionnelle de l'administration du personnel, la rémunération d'un salarié se détermine en fonction des niveaux d'études, du diplôme obtenu et de l'ancienneté, l'exigence de la compétitivité des contrats concurrentiels impose aux entreprises d'autres critères : le potentiel humain, l'innovation, l'intelligence mais aussi l'adaptation et la flexibilité

1.3.3 La politique de participation :

Elle recouvre l'idée d'un partage global de pouvoir de gestion et de redistribution entre les dirigeants et le personnel dans un sens plus restreint :

La participation implique la recherche de comportements plus coopératifs et une certaine implication des salariés

1.3.4 La politique de valorisation :

La notion de valorisation de RH recouvre l'ensemble des actions voulues ou acceptées par l'entreprise qui se traduisent par un enrichissement de chaque salarié sur le plan du savoir, savoir-faire, statut et reconnaissance sociale

- ***La formation :***

Elle englobe les diverses approches mises à la disposition des employés pour qu'ils puissent s'ajuster aux transformations structurelles et aux évolutions de

L'organisation du travail résultant des avancées technologiques et des changements économiques³¹

Pour relever les différents défis économiques et sociaux et se préparer à l'évolution des emplois, la formation est devenue un investissement crucial important pour les entreprises

³⁰ Pascale moulett, olivier rouquet « Gestion des ressources humaines » 2ème édition Dunod Paris 2014

³¹ Chloé Guillot-Soulez « La gestion des Ressources humaines » 4ème édition Gualino éditeur, Lextenso éditions, Paris, France 2011 p.20

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

Acquisition de compétences techniques c'est apprendre aux participants les compétences techniques nécessaires pour exécuter leurs tâches efficacement. Cela peut inclure l'apprentissage de logiciels spécifiques, de machines, de méthodes de production, etc.

Au-delà des compétences techniques, la formation peut viser à améliorer les compétences professionnelles telles que la communication, la gestion du temps, la résolution de problèmes, le travail en équipe, etc.

La formation est souvent conçue pour aider les employés à se familiariser avec les nouvelles technologies et les outils numériques pertinents pour leur domaine.

Amélioration des performances, visé à augmenter la productivité et l'efficacité des employés en les aidant à améliorer leurs compétences et leur connaissance des processus. Et aussi les préparer aux promotions et aux nouvelles responsabilités

1.4 Les missions de la GRH :

On trouve quatre missions de la GRH

1.4.1 Favoriser le changement :

La Direction des Ressources Humaines (DRH) investit une part significative de son activité dans la promotion de comportements novateurs et efficaces, ainsi que dans la mise en place d'une culture de changement et de transformation. Elle apporte son soutien à la hiérarchie pour faciliter le processus de changement en motivant et mobilisant les initiatives individuelles et collectives³².

Il est impératif pour la DRH de maintenir une veille sociale constante afin d'être informée des nouvelles approches et organisations permettant d'améliorer son fonctionnement, contribuant ainsi à la performance globale de l'entreprise.

La maîtrise du concept de gestion stratégique des ressources humaines exige une compréhension approfondie de la notion de stratégie. Toutefois, les approches centrées sur la stratégie en matière de gestion des ressources humaines ont émergé récemment. Une définition pertinente qui lie la stratégie à la gestion des ressources humaines stipule : « Moyens utilisés par une entreprise pour optimiser l'utilisation de sa structure, de ses compétences, de ses processus et de ses ressources, dans le but de tirer parti des opportunités offertes par son environnement tout en minimisant l'impact des contraintes externes susceptibles de compromettre la réalisation de ses objectifs

1.4.2 Administrer efficacement :

La mission assignée à la fonction RH est précoce, visant la décentralisation de la gestion en impliquant étroitement collaborateurs et cadres dirigeants tels que les managers, superviseurs, chefs d'agence et chefs de service. Cette approche permet une gestion plus participative des

³² JEAN-MARIE PERETTI, Ressources Humaines, 12^e édition, Vuibert 2010 p31

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

équipes, où la fonction RH mobilise des ressources humaines et matérielles pour atteindre une productivité exemplaire.

Au fil des années, les Directeurs des Ressources Humaines (DRH) ont considérablement renforcé leur efficacité et leur efficacité administratives. Les effectifs de la fonction ont diminué, mais leur niveau de compétence et d'expertise s'est élevé. La micro-informatique et l'architecture client-serveur ont joué un rôle crucial dans la reconfiguration du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH). L'intranet a également permis une participation plus directe des salariés à leur gestion administrative.

Actuellement, plus de la moitié du temps du DRH est encore consacrée à l'administration du personnel. Toutefois, l'avènement des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) ouvre la perspective pour le DRH de se consacrer davantage à la gestion du changement et au développement de la stratégie d'entreprise

1.4.3 Développer les motivations des salariés :

Il convient de souligner l'importance cruciale de cette notion au sein de l'organisme, car elle constitue un pilier fondamental propice à l'épanouissement d'un environnement propice et à une performance accrue. Cela découle de la coopération active des acteurs impliqués et de leur engagement actif dans les diverses facettes de la vie organisationnelle, qu'il s'agisse de la promotion, de la formation, ou encore du partage du pouvoir. Cette approche favorise indéniablement un climat positif au sein de l'entreprise, catalysant ainsi un rendement supérieur et pérenne

1.4.3 Mettre en œuvre la stratégie :

Pour assumer pleinement son rôle de partenaire stratégique, le Directeur des Ressources Humaines (DRH) se trouve dans l'obligation d'orienter activement l'organisation vers l'accomplissement de ses objectifs stratégiques. Sa mission consiste à garantir une parfaite cohérence entre la stratégie RH et les aspirations de l'entreprise. Il est ainsi appelé à collaborer étroitement à l'élaboration de la stratégie globale, en anticipant les répercussions sur la gestion des ressources, que ce soit en matière de pratiques ou d'accompagnement des décisions cruciales.

Le DRH endosse la responsabilité de prévoir les impacts humains de chaque scénario envisagé, avant même qu'ils ne se matérialisent. Il émerge souvent comme le garant du développement durable, s'élevant en défenseur intrépide de la performance globale de l'entreprise. Sa mission première est de dissuader toute orientation vers des choix à court terme susceptibles de saper les fondements de la valeur sur le moyen et le long terme. En somme, le DRH incarne un pilier essentiel dans la prévention de décisions préjudiciables à la pérennité et à l'éthique organisationnelle.

Conclusion

L'avènement des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) a engendré une transformation profonde dans la gestion des ressources humaines (RH) et la fonction RH de manière notable. Ces progrès vont au-delà de la simple utilisation d'outils pour devenir des composants essentiels dans la refonte des processus RH. Les NTIC ont introduit une souplesse inédite dans le domaine de la formation, offrant aux collaborateurs des opportunités d'apprentissage à distance et des modalités interactives via des plateformes spécifiques.

La dynamique de la communication interne a également subi une métamorphose, les NTIC facilitant un échange rapide et efficace entre l'entreprise et ses collaborateurs. Les canaux traditionnels ont cédé la place aux plateformes numériques, favorisant une diffusion instantanée de l'information et renforçant la visibilité des collaborateurs au sein de l'organisation.

Chapitre 02 : l'intégration des nouvelles technologies d'information et de communication dans la gestion ressources humaines

Sur le plan organisationnel, les NTIC ont laissé leur empreinte sur la culture d'entreprise en redéfinissant les méthodes de travail. La stratégie et la gestion de l'information émergent comme des piliers stratégiques, impactant directement la performance globale de l'organisation.

L'impact humain se manifeste par des exigences accrues envers les gestionnaires, appelés à réagir promptement et à contribuer activement au développement de l'entreprise. Cette évolution nécessite des transformations profondes dans les modèles de travail et l'adoption d'une mentalité orientée vers l'innovation et l'anticipation des changements.

Enfin, la responsabilité sociale de l'entreprise se trouve intrinsèquement liée à l'intégration des NTIC. Ces technologies répondent aux nouvelles attentes en matière d'autonomie et de réactivité des salariés, modifiant les contours des emplois et des métiers. La réussite de cette transition technologique dépend de la conscience de l'entreprise de son rôle dans la conduite du changement, soulignant ainsi l'importance d'une approche réfléchie et socialement responsable dans l'intégration des NTIC au sein des pratiques RH. En somme, l'évolution rapide des NTIC marque une ère où la technologie et les ressources humaines convergent pour façonner un environnement professionnel plus agile, efficace et orienté vers l'innovation.

Chapitre 03 : cas pratique

Introduction

Dans l'objectif d'appréhender empiriquement les effets et le rôle de système d'information dans la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise algérienne, le choix est porté sur l'entreprise osmos comme cas d'étude.

Ce chapitre qui se veut empirique est composé de trois sections. Le premier est consacrée à la présentation générale de l'entreprise, objet de l'étude empirique et de la méthodologie d'enquête. La deuxième section propose, l'ensemble des logiciels et technologies d'information utiliser par l'entreprise osmos, et la dernière section, quant à elle, une présentation et une analyse des données recueillies lors de l'enquête ainsi qu'une interprétation des résultats obtenus

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Section 01 : presenter l'organisme d'accueil

1.1 La description générale de l'entreprise :

1.1.1 Creation et localisation :

L'entreprise du groupe OSMOSE est située dans la zone industrielle de Tala-Athman à 15 km à l'est de Tizi-Ouzou (figure). C'est un complexe industriel de fabrication de détergent qui ambitionne de devenir l'un des leaders sur le marché national et international.

Fort d'une expérience acquise au fil des années, à travers son activité dans le domaine de détergents, ce complexe est à la pointe de technologies, il a été créé en juin 2009 Le groupe OSMOSE est réalisé sur une superficie d'environ 5571km.i est limité au sud par une route interne de la zone, à l'est par des terrains nus, à l'ouest par le bien de la SONATRACH

Le choix de site s'est porte essentiellement sur trois points :

- La situation géographique qu'est relativement éloignée de l'agglomération.
- La disponibilité de l'énergie de l'alimentation
- La proximité de la voie routière.

1.1.2 Domain d'activité :

Le complexe de groupe OSMOSE sert à fabriquer des détergents en poudre à usages multiples lavage manuel ou machine.

1.1.3 Objectif de l'entreprise :

Les objectif visés per OSMOSE peuvent se présenter comme suit :

- La création d'emploi permanent dans une région a fort taux de chômage et d'immigration.
- Mise à disposition pour la région pour la région des produits d'entretiens à usages courant. Utilisation de produits et emballage exclusifs de la production nationale.

Ce projet est inscrit dans le programme global de développement des industries des détergents

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

1.2 Impact de l'entreprise :

1.2.1 Sur l'environnement et le plan sécuritaire :

Le projet de l'unité de production de détergents ne présente aucun risque de pollution. Il offre des produits formulés dans le plus grand respect de l'environnement .le complexe dispose d'un laboratoire qui contrôle la qualité des produits fabriqué, ainsi que d'un personnel très qualifiés pour analyser toute préparation de la poudre.

Tous les déchets et les pertes sont recyclés en collaboration avec les services de sécurité de la Wilaya .L'entreprise a créé un département de sécurité interne

1.2.2 Sur le secteur économique :

L'entreprise à des multiples effets positifs sur le développement économique de la région La demande par exemple, est satisfaite à concurrence de 76.000 tonne/an sur une demande nationale estimée à 180.000 tonne/an pour les années 2000. La consommation par tête d'habitant est de 7kg/an

1.3 D'efférent organe du complexe :

Les différents organes constituant le complexe OSMOSE sont :

- ✓ La direction générale
- ✓ Le laboratoire.
- ✓ L'unité de maintenance.
- ✓ L'unité de production

L'organigramme ci-dessous résume ces différents organes ; et les différents services de chaque organe.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

- Organigramme de l'entreprise :

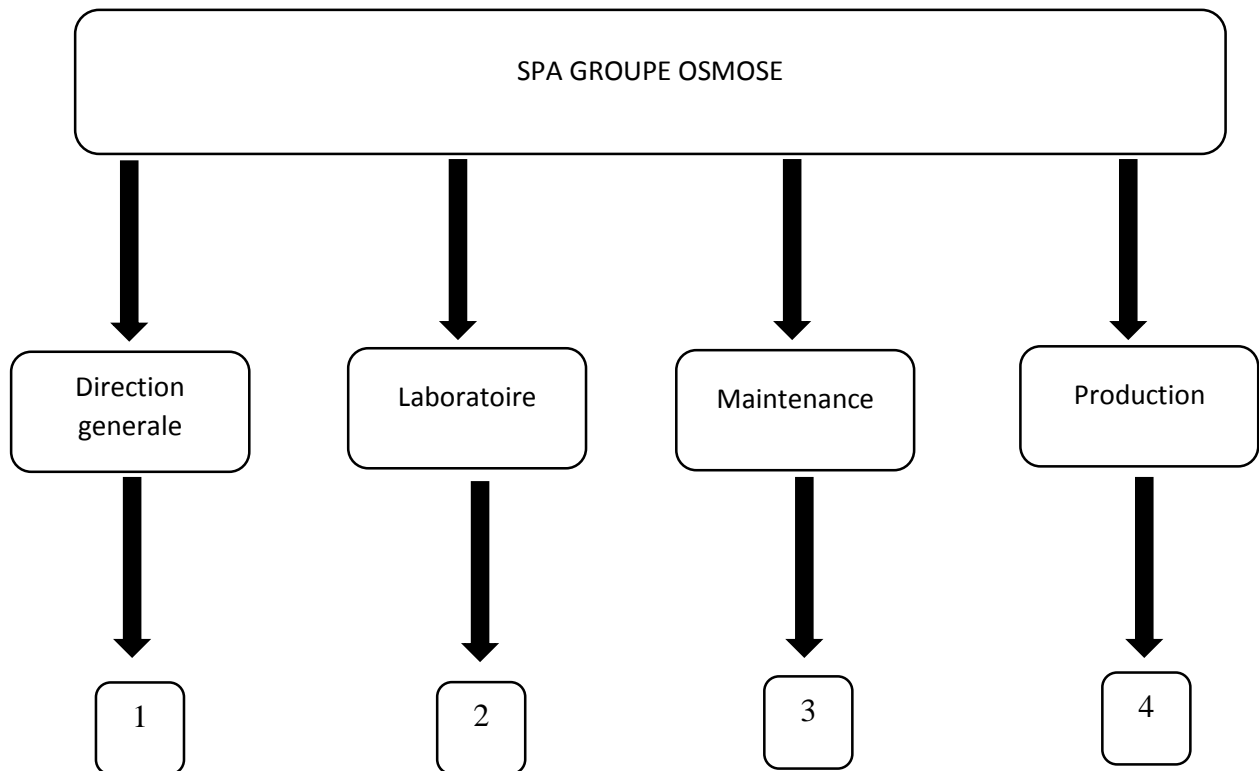


Figure 03 : Organigramme de l'entreprise

- *Organigramme de la direction générale :*

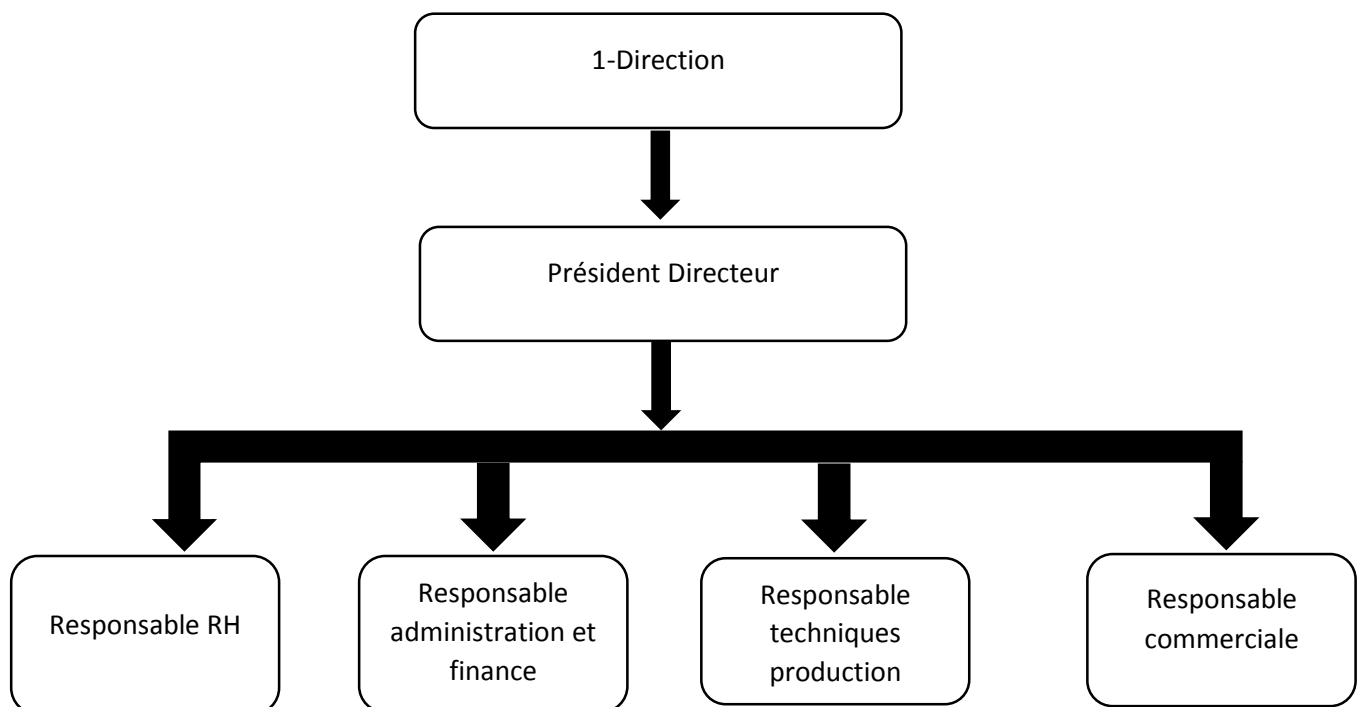


Figure 04 : Organigramme de la direction générale

• ***Organigramme de laboratoire :***

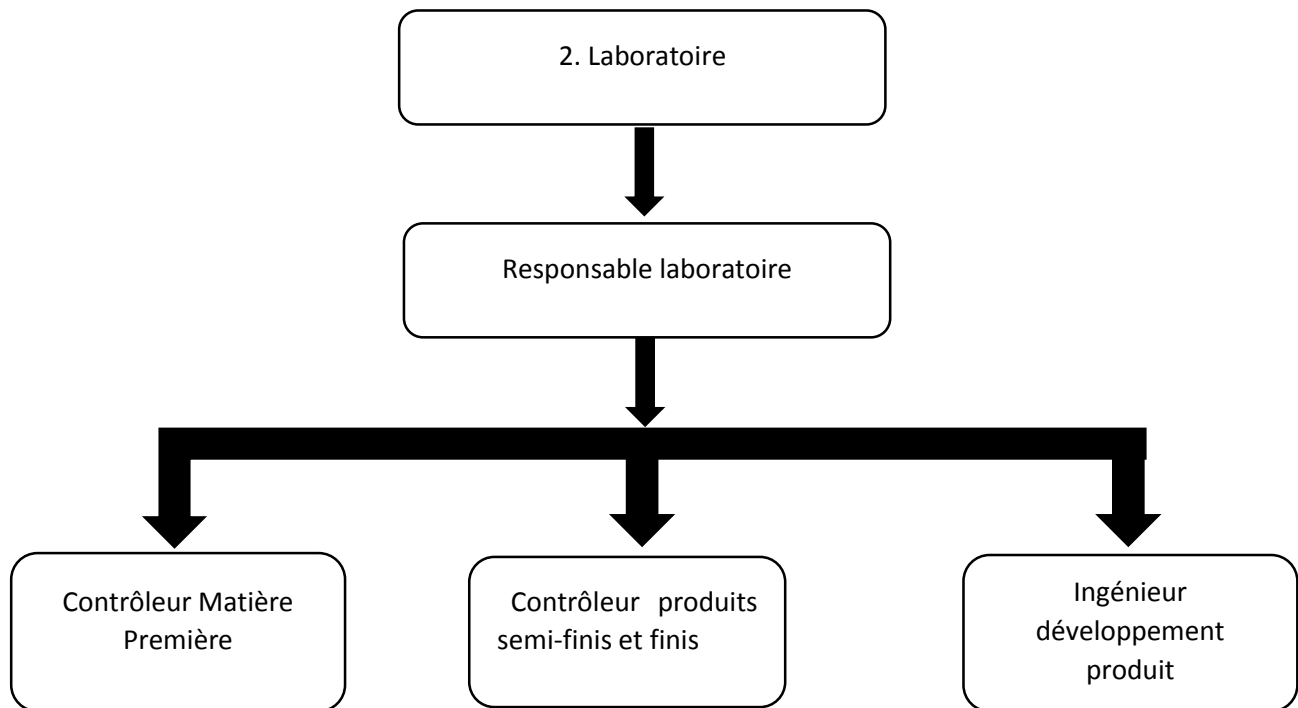


Figure 05 : organigramme de laboratoire

• ***Organigramme de l'unité de maintenance :***

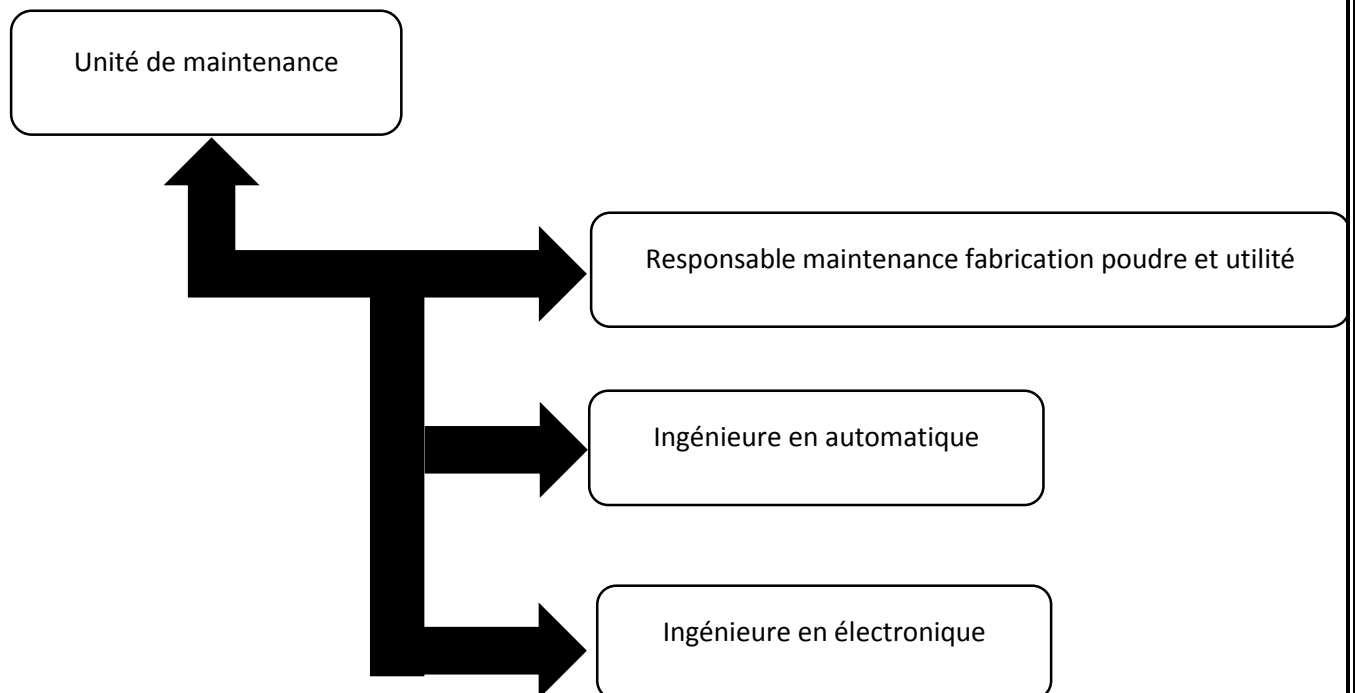


Figure 06 : organigramme d'unité de maintenance

- **Organigramme de production :**

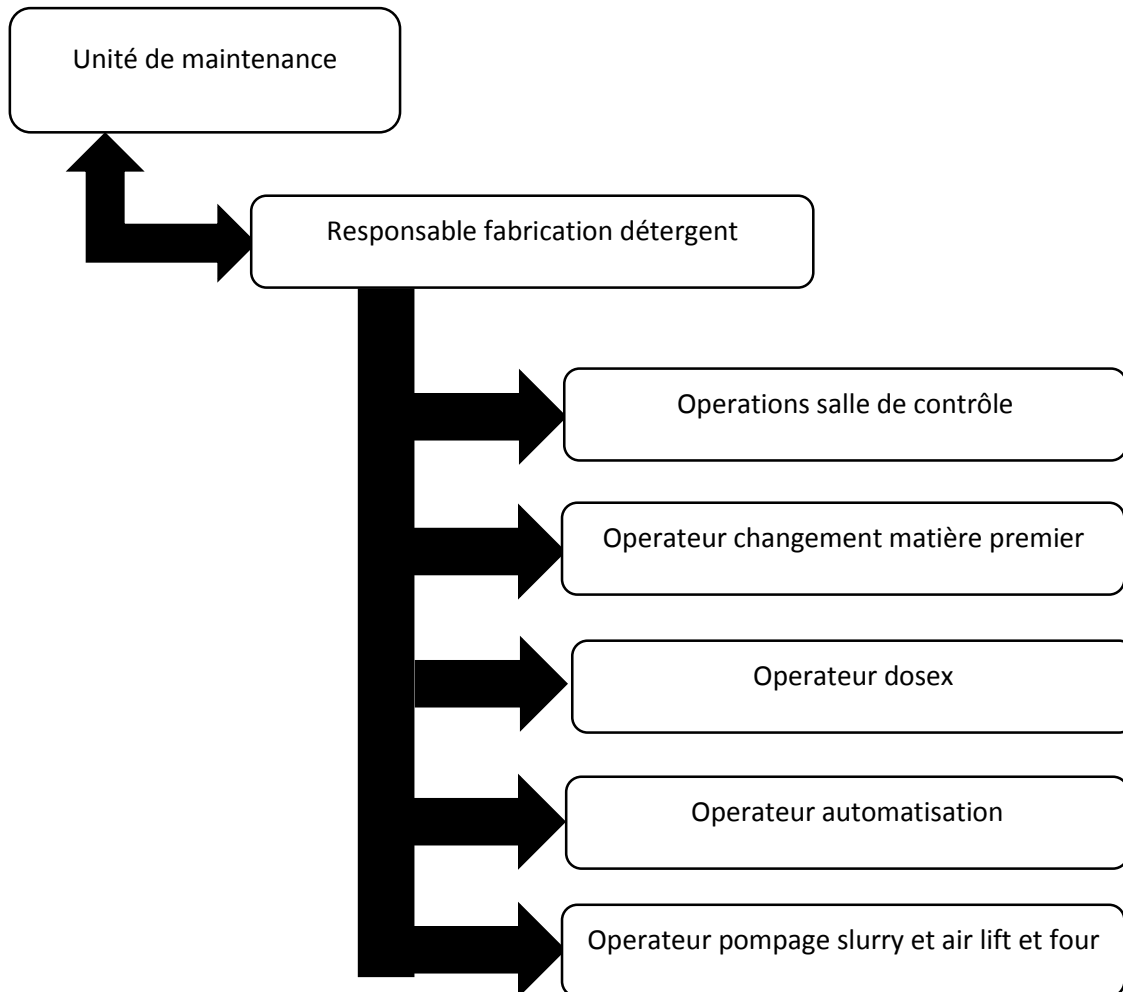


Figure 07 : organigramme de l'unité de production

1.4 Historique de l'entreprise :

Bien que la SPA Osmose ait été créée en 2009, les associés ont acquis une forte expérience dans l'entreprise familiale, qui était en l'occurrence la SARL Cosmos, dont plus de 20 ans d'existence dans le domaine du conditionnement de la poudre détergent.

Une vision de croissance a émergé dans l'entreprise à partir de la première décennie des années 2000, la réflexion était portée sur la volonté d'intégrer la fonction de production qui était trop coûteuse en la sous-traitant à un prestataire externe, il a été donc jugé judicieux d'investir cette fonction, faisant ainsi une intégration vers l'amont de l'entreprise.

Cette intégration a représenté un coût important en investissements matériels, humains, financiers et autres. L'entreprise a fait ainsi appel aux financements externes pour pallier à ce nouveau besoin en capitaux, impliqué par cette intégration. malgré la mobilisation des fonds par la banque Nationale d'Algérie en mai 2011, le projet n'est entré en activité qu'en juillet 2014.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Ce retard est dû à plusieurs facteurs tels que :

- Les délais très longs mis par le fournisseur pour expédier les éléments de la tour de production
- La réalisation de la superstructure qui nécessite la construction en dur et en acier et l'intégration des éléments de la tour à l'intérieur
- Le montage de la tour qui a nécessité le déplacement des équipes du fournisseur du matériel à maintes reprises et à différents niveaux d'avancement des travaux avec tous les tracas administratifs pour la prise en charge du personnel
- Une fois le montage terminé, il leur a fallu passer à la réalisation de la structure métallique et les travaux de soudure ainsi que la pose des panneaux sandwich de l'extérieur qui leur a pris plusieurs mois
- Les essais et la formation du personnel. Ces contraintes rencontrées au lancement du processus de modification du statut et de la structure de l'entreprise n'ont pas empêché celle-ci de voir le jour le 16 février 2014

1.5 Les challenges de l'entreprise :

- Améliorer la qualité du service client en offrant une assistance rapide et efficace, en répondant aux demandes des clients et en résolvant les problèmes rapidement.
- Renforcer la notoriété de la marque en mettant en œuvre des campagnes de marketing stratégiques, en utilisant les médias sociaux et d'autres canaux de communication pour atteindre un large public.
- Accroître l'innovation en investissant dans la recherche et le développement de nouveaux produits, en proposant des formulations améliorées et des fonctionnalités innovantes pour répondre aux besoins changeants des consommateurs.
- Réduire l'empreinte environnementale des produits en développant des formules respectueuses de l'environnement, en utilisant des emballages durables et en favorisant des pratiques de production écologiques.
- Établir des partenariats stratégiques avec d'autres entreprises du secteur, des distributeurs et des fournisseurs pour renforcer la chaîne d'approvisionnement et augmenter la visibilité des produits.
- Favoriser la fidélisation des clients en mettant en place des programmes de récompenses, des offres spéciales et des avantages exclusifs pour les clients réguliers.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

- Renforcer la présence en ligne en améliorant le site web de l'entreprise, en optimisant le référencement et en proposant une expérience utilisateur fluide et intuitive.
- Accroître l'efficacité opérationnelle en optimisant les processus de production, en réduisant les coûts de fabrication et en améliorant la gestion des stocks.
- Investir dans la formation et le développement des employés pour favoriser leur engagement, améliorer leurs compétences et maintenir un environnement de travail positif.
- Suivre les tendances du marché et l'évolution des préférences des consommateurs pour s'adapter rapidement et offrir des produits et services pertinents

Section 02 : Présentation de système d'information ressources humaines de l'entreprise osmose

L'entreprise OSMOSE dispose d'un système d'information des ressources humaines(SIRH) qui comprend des outils essentiel tel que le logiciel de pointage ZKTIME et logiciel de paie DLG PC PAIE

Grace à ces outils intègre dans la direction l'entreprise peut gérer efficacement les activités lies aux ressources humaines et d'optimiser les processus clés au sein de l'entreprise lien a cette gestion des ressource humaines

1.6 Logicielle de pointage ZKtime :

Le logiciel de pointage est une application informatique spécifiquement conçu pour gérer et enregistrer les donner de présence et de temps de travail des employer au sein d'une organisation, il est utilisé pour automatiser le processus de pointage et facilite la gestion de temps et de présences

Pour la direction RH de l'entreprise OSMOSE elle utilise un logicielle de pointage ZKTIME qui est un système de gestion de temps et des présences développer par ZKTeco une entreprise spécialiser dans les solution de sécurité et gestion d'accès.

Il est conçu pour gérer les horaires de travail des employer en enregistrent les entrée et les sorties les pause, le congé les évènements lie à la présence de personnel

Le logicielle ZKTIME est généralement utiliser en conviction avec des dispositifs de pointage biométrique, facial ou des lecteurs de cartes pour enregistrer les donner de présences de employer d'une manière précis et fiable.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

L'entreprise utilise le pointage à l'aide de reconnaissance faciale et des badges électroniques.

Auparavant la direction des RH de l'entreprise OSMOSE elle utilise le pointage traditionnelle qui fait référence à la méthode traditionnelle comme la signature manuelle à l'aide d'une feuille de présences

1.7 Inconvénients de pointage traditionnel :

Ce pointage traditionnelle a différents inconvénients en voici :

- Erreur humaine :

Avec le pointage traditionnelle il est facile de faire des erreurs lors de la saisie de l'heure de travail les employeurs peuvent oublier de pointer ou même pointer à la mauvaise heure

- Fraude et tricherie :

Le pointage traditionnelle peut être sujet à la fraude et la tricherie, les employeurs peuvent manipuler les feuilles de présences pour enregistrer des heures de travail supplémentaire qu'ils sont réellement n'ont pas travaillé cela peut entraîner une mauvaise gestion de temps et des problèmes de paie et va coûter cher à l'employeur en termes de coûts de main d'œuvre non mérités

- Difficulté de suivi et de gestion :

La collecte et compilation des feuilles de présences manuelle peuvent être chronophages et fastidieuses pour les gestionnaires des ressources humaines il peut être difficile de suivre les heures de travail de calculer les heures supplémentaires et de détecter les erreurs ou les incohérences qui vont engendrer des problèmes de conformité avec les lois de travail est une mauvaise qualification de main d'œuvre

- Manque de flexibilité :

Le pointage traditionnel est souvent limité aux locaux de l'entreprise ce qui peut poser un problème pour les employeurs qui travaillent à distance ou en déplacement

- Manque de transparence et de traçabilité :

Le pointage traditionnelle nous fournit souvent des informations limitées c'est-à-dire une difficulté à fournir des preuves précises en cas de litige juridique, une absence de transparence peut créer un climat de méfiance entre les employeurs

En raison de ces différents inconvénients la direction RH de l'entreprise OSMOSE a opté pour des solutions de pointage plus modernes notamment le logiciel ZKTIME

1.8 Les avantages de la logicielle de pointage moderne :

- Une gestion simplifiée des horaires :

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Cela permettent de gérer facilement les horaires des employé, les responsables peuvent créer des plannings de travail efficaces et gérer les demande de congé et remplacement et aussi facilite la planification de la main-d'oeuvre par l'optimisation des effectif et la répartition des équitable des taches

- Un suivi de performances :

le logicielle de pointage est incluse des fonctionnalité de suivi de performance des employé il permet de gérer des rapports et des indicateur clés de performance (KPI)lies a la productivité a la ponctualité aux absences qui aide les gestionnaire a évaluer les performance individuelle et collective, à identifier les opportunité d'amélioration et prendre des discision éclairer en matière de gestion des ressources humaines

- Réduction des couts :

Le logiciel ils contribuent à la réduction des couts lie à la main ouvre en automatisent la collecte des données, il réduise les erreurs lie à la paie

- Communication et engagement des employé :

Il facilite la communication entre les employé et les gestionnaire qui permet la transformation d'information importante et aussi favorise l'engagement des employé en les informer des actualités et évènement de l'entreprise

- Sécurité des donner :

Le logiciel de pointage permet de sécurise en garantissant la confidentialité des données sensibles comme les informations personnelle des employé ils doter des mesure de sécurité avancé on trouve le cryptage des données et l'accès restreint à l'utilisateur autoriser cela réduit le risque de violation priver des employé et la fuite d'information confidentielle

1.9 Le logicielle de paie pc paie :

L'entreprise elle utilise un logiciel de paie DLG pc paie 2019

Un logiciel de paie, également appelé logiciel de gestion de la paie, est un outil informatique conçu pour simplifier et automatiser le processus de gestion des salaires et des rémunérations au sein d'une entreprise. Voici quelques points clés à connaître sur les logiciels de paie :

- Automatisation des calculs de salaire :

L'une des principales fonctions d'un logiciel de paie est de calculer les salaires des employés en fonction de leurs heures de travail, de leur taux horaire ou de leur salaire mensuel, des déductions fiscales et sociales, des congés, des primes et autres éléments de rémunération.

- Gestion des déductions :

Les logiciels de paie tiennent compte des déductions obligatoires telles que les impôts sur le revenu, les cotisations de sécurité sociale, les pensions, les prêts, ainsi que des déductions volontaires comme les contributions aux régimes de retraite ou d'assurance-maladie.

- Déclarations fiscales et sociales :

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Ils génèrent automatiquement les déclarations fiscales et sociales nécessaires pour l'entreprise, les employés et les organismes gouvernementaux, garantissant ainsi la conformité légale.

Gestion des congés payés et des absences :

Les logiciels de paie permettent de gérer les absences, les congés payés, les congés de maladie et autres congés, en tenant compte de leur impact sur la paie.

- Historique des salaires :

Ils conservent un historique des rémunérations des employés, ce qui facilite la gestion des augmentations de salaire, des promotions et des évaluations de performance.

- Bulletins de paie :

Ces logiciels génèrent automatiquement des bulletins de paie détaillés pour chaque employé, indiquant les montants bruts et nets, les déductions, les congés et d'autres informations pertinentes.

- Sécurité des données :

Les logiciels de paie sont conçus pour garantir la confidentialité et la sécurité des données sensibles des employés, telles que les informations fiscales et bancaires.

Intégration avec les systèmes RH et comptabilité :

Ils peuvent être intégrés à d'autres logiciels de gestion des ressources humaines (RH) et de comptabilité pour une gestion plus globale des données financières et des ressources humaines de l'entreprise.

- Mises à jour légales :

Les logiciels de paie sont généralement mis à jour régulièrement pour tenir compte des changements légaux en matière de fiscalité, de sécurité sociale et de travail.

- Accessibilité en ligne :

De nombreux logiciels de paie sont désormais basés sur le cloud, ce qui permet aux employés et aux gestionnaires d'y accéder de n'importe où, facilitant ainsi la gestion à distance.

- Support technique :

Les fournisseurs de logiciels de paie offrent généralement un support technique pour aider les utilisateurs en cas de problèmes ou de questions.

En résumé, un logiciel de paie est un outil essentiel pour les entreprises de toutes tailles, car il simplifie la gestion des salaires, garantit la conformité légale et réduit les erreurs potentielles liées aux calculs de paie manuels. Il permet également de gagner du temps et de l'efficacité dans le département des ressources humaines et de la comptabilité

Section 03: les résultats de la recherche

Cette section sera consacrée à l'analyse des données relatives aux hypothèses émises puis à l'interprétation des résultats. Les données présentées dans cette partie sont issues de notre enquête du terrain Au sein de l'entreprise osemose ouagnoune Tizi - ouzou Ainsi, les données chiffrées sont drivées des questionnaires que nous avons récupérés auprès de notre échantillon d'étude.

1.1 Enquête et résultat de recherche:

Afin de mener à terme notre travail, et essayer d'apporter une réponse à notre problématique sur la question de départ (Comment les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) et les systèmes d'information peuvent-elles être stratégiquement exploitées pour simplifier et optimiser les tâches de gestion des ressources humaines (GRH), tout en améliorant l'efficacité opérationnelle et en créant une expérience plus engageante pour les employés ?) Nous avons procéder à une étude fine et approfondi sur le terrain. Notre objectif était d'analyser d'une part l'impact des nouveaux systèmes et technologies d'information pour avoir un meilleur rendement dans la gestion des ressources humaines.

Pour répondre à cela, nous avons opté à une méthode qui s'appuie sur une technique de recherche à savoir la technique de recherche qualitative. Pour ce faire nous avons mené une enquête au niveau de l'entreprise osemose ouagnoune Tizi ouzou.

Ajoutant à cela, nous avons effectué une enquête par questionnaire auprès des employés de osemose, pour analyser l'avantage des systèmes d'information et technologies d'information pour la simplification de leur tâche da le secteur RH au sein de leurs entreprises, Tout cela c'est fait pendant un stage pratique qui a duré 2 mois et demi.

1.2 L'échantillon d'étude :

Notre enquête par questionnaires nous avons ciblé un échantillon de 30, à qui on a distribué un questionnaire chacun sur les 30 nous avons récupéré toutes leurs repenses.

1.3 Les outils de collecte de données :

Dans notre étude nous avons utilisé le questionnaire pour de collecte de données

1.3.1 Le questionnaire:

Les questionnaires c'est un outil d'évaluation visent à mettre en évidence des aptitudes, les questionnaires s'étendent à une utilisation plus générale qui comprend notamment l'évaluation des attitudes. Notre questionnaire s'étale sur plusieurs questions et de différentes formes, on trouve des questions fermées c'est-à-dire qu'on ne donne pas le choix à la personne interrogée donc il doit répondre en cochant sur l'une des réponses proposées, et des questions ouvertes, ce sont les questions pour lesquelles la personne interrogée est libre de répondre tel qu'elle souhaite. Elles laissent aux évalués la possibilité de s'exprimer comme ils veulent, on a divisé notre questionnaire sur trois parties chaque partie contient un ensemble de questions, la première partie c'est (le profil de l'employé) cette partie contient 5 question ,la deuxième partie est (:l'usage des TIC (technologie informations communication) dans l'entreprise) cette partie

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

contient 4 question et la dernière partie (système d'information dans la gestion des ressources humaines) avec 4 question .

Pour la réalisation de notre enquête nous avons suivi les étapes suivantes:

- La distribution des questionnaires
- La récupération des questionnaires.
- ET enfin, le dépouillement.

1.3.1.1 Présentation des résultats:

La dernière étape de notre étude concerne l'organisation des données collectées. Ces derniers sont représentés ci-après:

- Traitement des réponses aux questions une par une selon chaque critère.
- Établissement d'un commentaire pour chaque question.
- Établissement d'un constat général sur le questionnaire

1.3.1.2 Analyses interprétation des données :

1.4 - Présentation de l'échantillon :

01: profil d'employé:

Questionne n°1 : Selon l'âge ?

Tableau n°06: répartition de l'échantillon selon l'Age

Age	L'entreprise osmose	POURCENTAGE
Moins de 25 ans	3	10%
Entre 25 ans et 35 ans	10	33.33%
Entre 35 et 45 ans	11	36.67%
Plus de 45 ans	6	20%
Total	30	100%

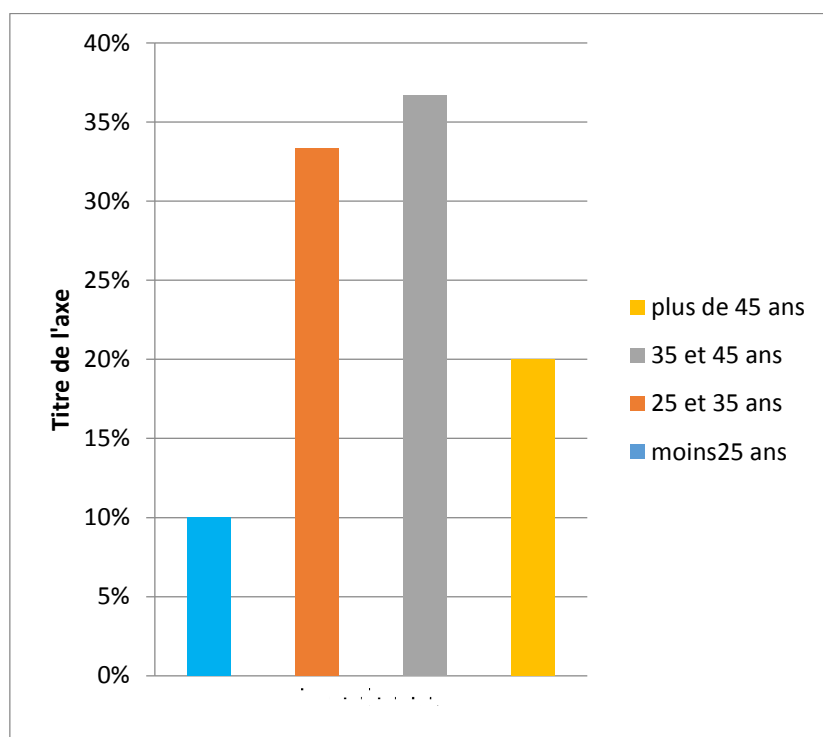
Source : établis par nos soins à partir du questionnaire.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Commentaire

Ces chiffres indiquent une répartition variée des tranches d'âge au sein de l'entreprise. La majorité des répondants semblent appartenir à la tranche d'âge entre 35 et 45 ans, ce qui pourrait suggérer une force de travail expérimentée et potentiellement constituée de cadres intermédiaires. La présence significative de participants âgés entre 25 et 35 ans pourrait indiquer une volonté de l'entreprise d'intégrer de jeunes talents. En ayant des employés de différentes générations, Osmose pourrait bénéficier d'un mélange de perspectives et de compétences, essentiel pour stimuler l'innovation et la croissance

Graphes n°01 : répartition de l'échantillon selon l'Age



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Question n°2 : Selon le sexe ?

Tableau n°07 : répartition de l'échantillon selon le sexe

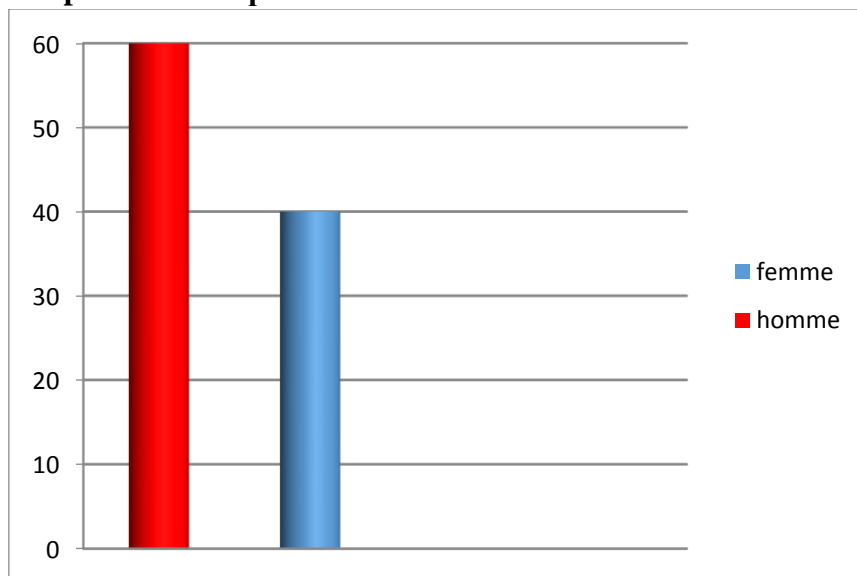
Sexe	L'entreprise osmose	Pourcentage
Homme	18	60%
Femme	12	40%
Total	30	100%

Source : établis par nos soins à partir du questionnaire.

Commentaire

Les résultats de la question concernant le sexe des participants de l'entreprise Osmose révèlent une répartition équilibrée entre les répondants. Avec 60% d'hommes et 40% de femmes, il est intéressant de noter que l'entreprise semble favoriser une représentation relative des deux sexes au sein de sa population de salariés. Cette parité de genre pourrait être un indicateur positif de l'engagement d'Osmose envers la diversité et l'inclusion, créant ainsi un environnement de travail où les différentes perspectives sont valorisées. De plus, une égalité entre les sexes peut potentiellement favoriser une culture organisationnelle équilibrée et stimulante, propice à la créativité et à l'efficacité.

Graph n°02 : Répartition de l'échantillon selon le sexe



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Question n°03 : selon le niveau scolaire ?

Tableau n°08: répartition de l'échantillon selon le niveau scolaire

Niveau scolaire	L'entreprise osmose	Pourcentage
Primaire	0	0%
Secondaire	3	10%
Formation professionnelle ou technique	10	33.33%
Universitaire	17	56.76%
Total	30	100%

Commentaire

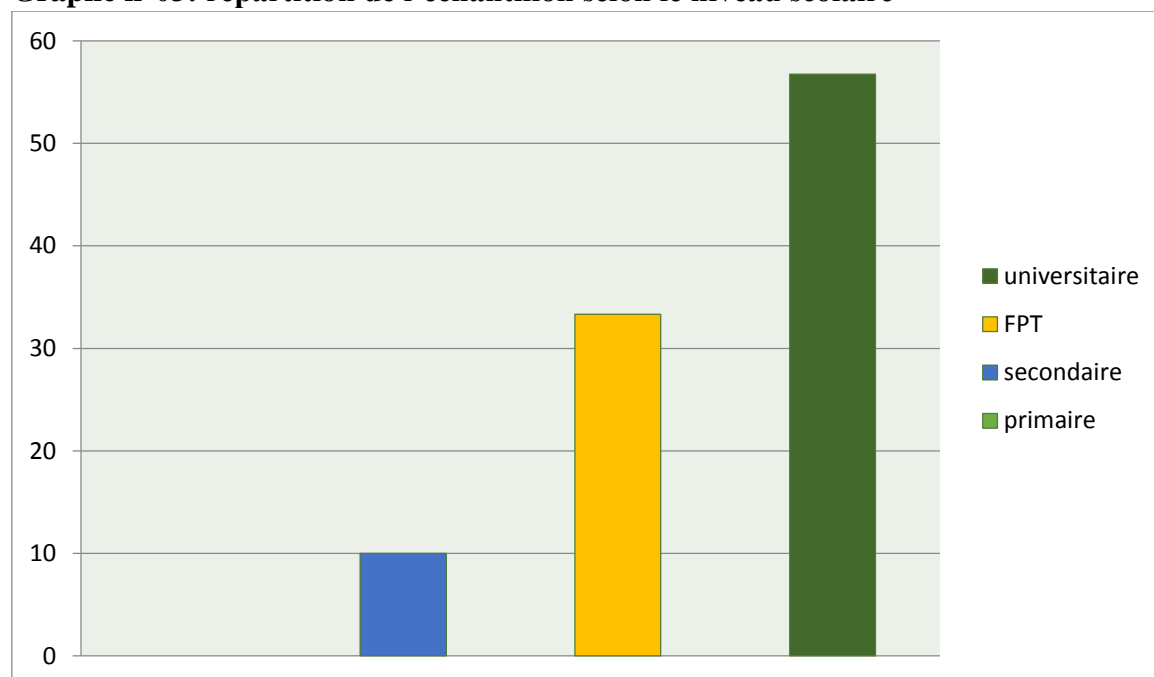
Les résultats de la question sur le niveau d'études le plus élevé atteint par les participants au sein de l'entreprise Osmose indiquent une variété intéressante de niveaux d'éducation parmi les employés. La majorité des répondants possède un diplôme universitaire (56.67%), ce qui suggère une population hautement éduquée et potentiellement spécialisée dans divers domaines. Cette proportion considérable peut refléter des rôles de leadership, de gestion et de prise de décisions au sein de l'entreprise.

En outre, on observe la présence significative de participants ayant suivi une formation professionnelle ou technique (33.33%). Cela témoigne de l'importance accordée par l'entreprise aux compétences pratiques et spécifiques, ce qui peut contribuer à l'efficacité opérationnelle et à la réalisation de projets spécialisés.

Il est également pertinent de noter que même si les répondants ayant atteint un niveau d'études secondaires (10%) sont moins nombreux, leur présence indique une diversité dans les parcours éducatifs au sein de l'entreprise. En outre, l'absence de répondants ayant atteint le niveau d'études primaires (0%) suggère que l'éducation de base est généralement atteinte parmi les employés d'Osmose.

En combinant ces résultats, on constate que l'entreprise bénéficie d'une équipe aux compétences variées, allant des compétences pratiques aux connaissances académiques. Cette diversité éducative peut jouer un rôle essentiel dans la résolution de problèmes complexes et dans la promotion d'un environnement propice à l'apprentissage continu et à l'innovation

Graphe n°03: répartition de l'échantillon selon le niveau scolaire



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus

Question n°04 : selon la catégorie socio-professionnelle ?

Tableau n°0 : Répartition d'échantillon selon la catégorie socio-professionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	L'entreprise osmose	Pourcentage
Employé	20	66.67%
Cadre	8	26.67%
Autre réponse	2	6.67%
Total	30	100%

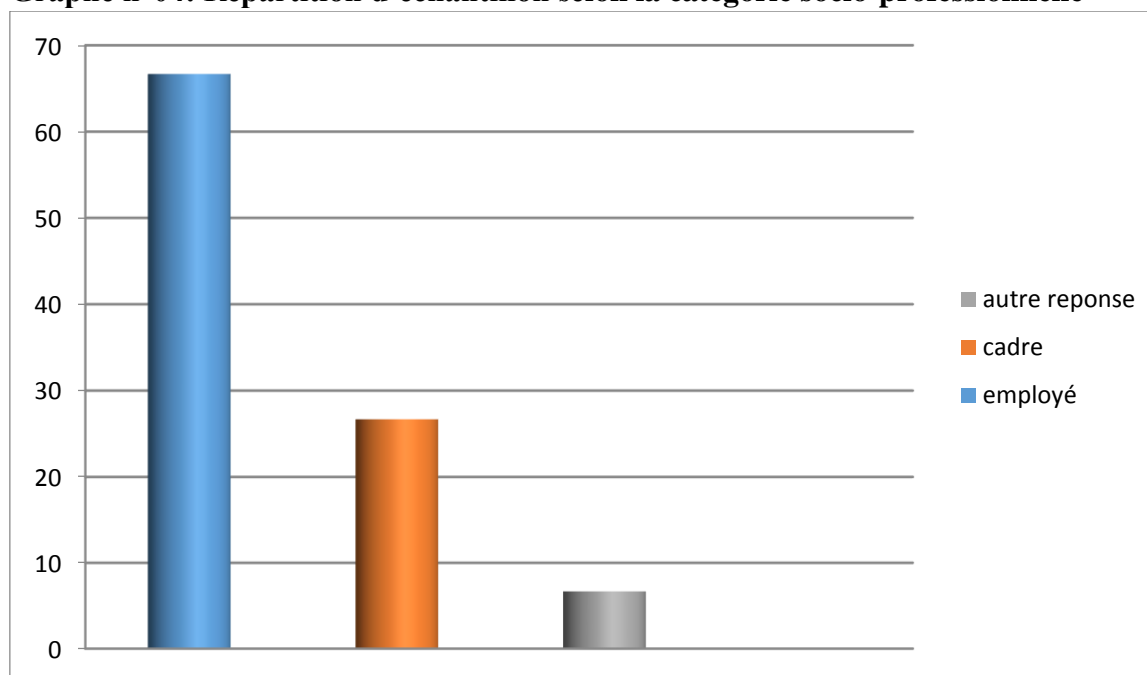
Source : établis par nos soins à partir du questionnaire

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Commentaire

Ces résultats dévoilent une répartition intéressante des postes occupés au sein de l'entreprise. La majorité des répondants occupent des postes d'employés, ce qui pourrait indiquer une base solide de collaborateurs exécutant diverses tâches opérationnelles. La présence de cadres/managers témoigne également d'une gestion hiérarchique au sein de l'entreprise, tandis que la catégorie "autre" suggère une certaine diversité dans les rôles et responsabilités des participants. Cette distribution de postes reflète la structure organisationnelle et les responsabilités au sein d'Osrose

Graphe n°04: Répartition d'échantillon selon la catégorie socio-professionnelle



Question n°05 : Selon l'ancienneté

Tableau n°10 : Répartition d'échantillon selon l'ancienneté

Ancienneté	L'entreprise osrose	Pourcentage
Entre 1an et 5ans	6	20%
Entre 5ans et 10 ans	9	30%
Plus de 10 ans	15	50%
Total	30	100%

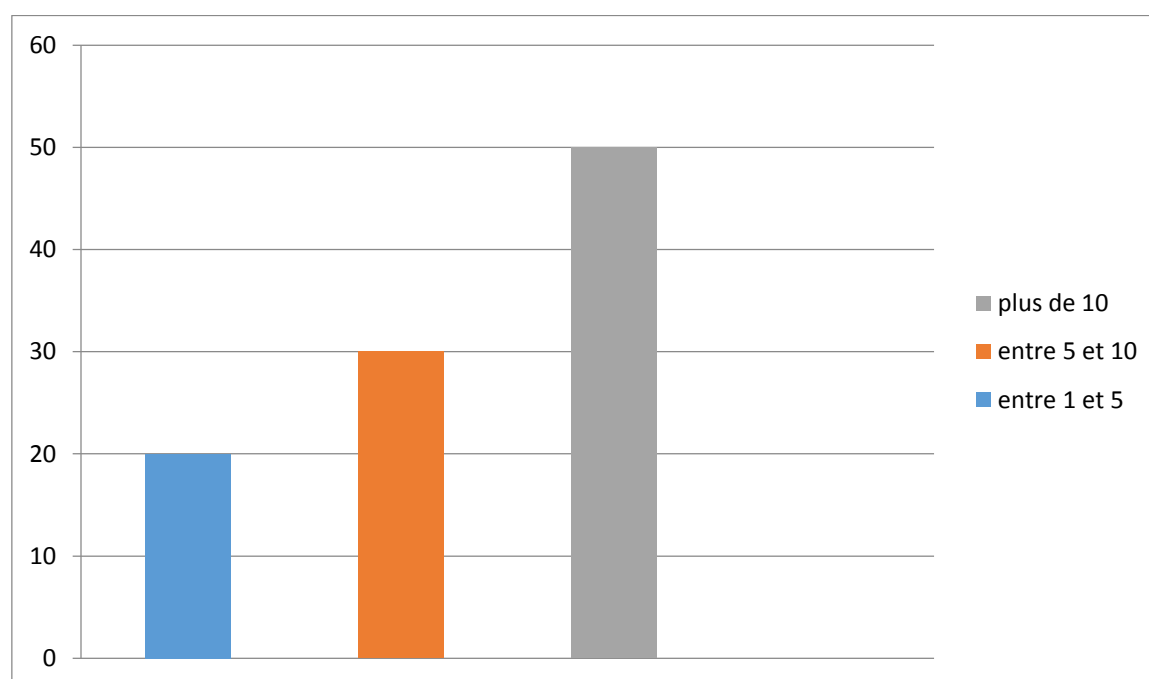
Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Commentaire

Ces chiffres révèlent une diversité intéressante dans les niveaux d'ancienneté professionnelle au sein de l'entreprise. Une majorité significative de 50% des répondants affiche une durée d'ancienneté de plus de 10 ans, suggérant une stabilité organisationnelle et une fidélité à l'entreprise. Les 30% ayant une ancienneté de 5 à 10 ans témoignent d'une présence constante sur le long terme, tandis que les 20% ayant une ancienneté de 1 à 5 ans peuvent représenter une nouvelle génération de collaborateurs. Cette répartition peut influencer la culture d'entreprise et avoir des implications sur la transmission des connaissances et la gestion du changement.

Graphe n°05 : Répartition d'échantillon selon l'ancienneté



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Section 02 : l'usage des TIC (technologie informations communication) dans l'entreprise

Question n°01: Connaissez-vous la signification des TIC ?

Tableau n°11: connaissances de la signification des TIC

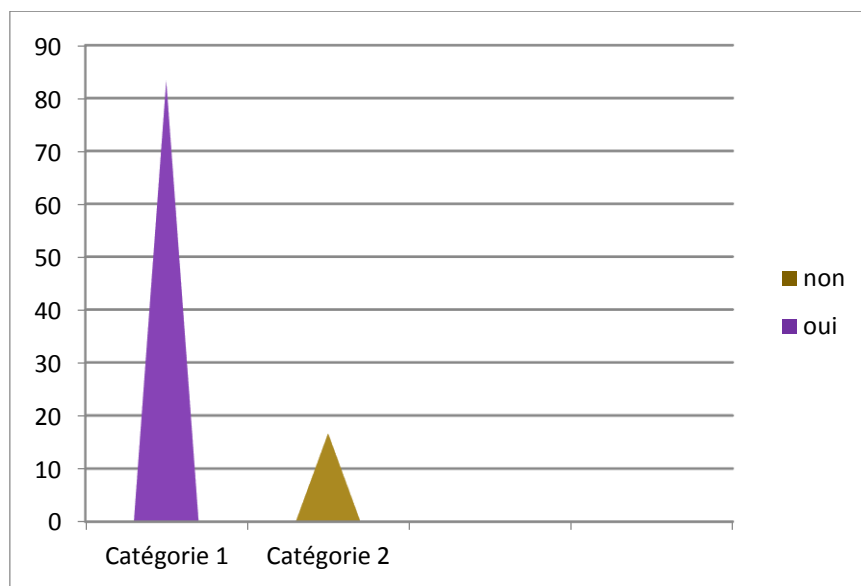
Réponses	Fréquences	Pourcentage
Oui	25	83.33%
Non	5	16.67%
Total	30	100%

Source : établis par nos soins à partir du questionnaire.

Commentaire

Ces chiffres indiquent une majorité écrasante de 83.33% des répondants qui connaissent la signification des TIC. Cela suggère que la grande majorité des employés de l'entreprise a une compréhension de base des technologies de l'information et de la communication. Cela peut être une indication de la familiarité générale des employés avec les concepts technologiques, ce qui peut être bénéfique pour l'adoption et l'intégration de solutions technologiques au sein de l'entreprise. La proportion plus faible de 16.67% de répondants ne connaissant pas la signification des TIC peut indiquer une opportunité de sensibilisation ou de formation pour garantir une compréhension commune des termes technologiques au sein de l'organisation.

Graphe n°6: la connaissance de la signification des TIC



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus.

Question n°2 : Votre entreprise utilise-t-elle les TIC ?

Tableau n°12 : L'utilisation de TIC par les employé

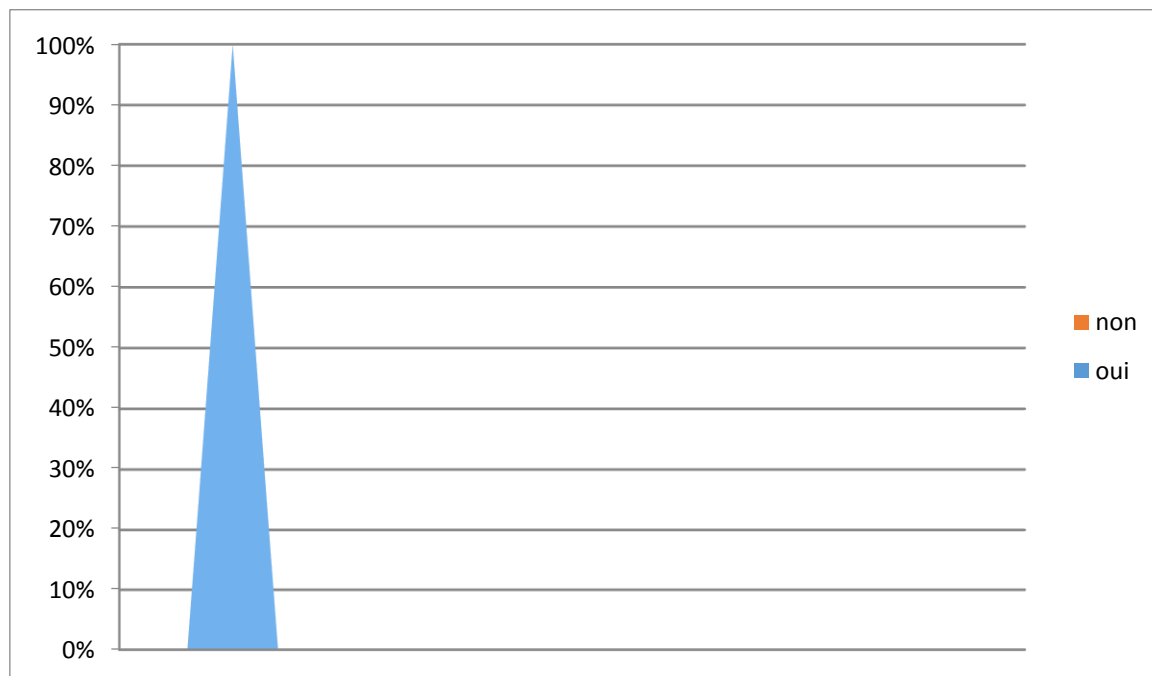
Réponses	Fréquences	Pourcentages
Oui	30	100%
Non	0	0%
Total	30	100%

Source : établis par nos soins à partir du questionnaire.

Commentaire

Les résultats montrent que la totalité des répondants, soit 100%, indiquent que leur entreprise utilise effectivement les TIC. Cette adoption à 100% des TIC peut témoigner de la nécessité pour les entreprises de demeurer compétitives et efficaces dans un environnement en constante évolution. L'intégration généralisée des technologies de l'information et de la communication peut contribuer à améliorer la productivité, la communication interne et externe, ainsi que la prise de décision. Cela reflète un engagement envers la modernisation et l'innovation au sein de l'entreprise Osmose.

Graphe n°07 : L'utilisation de TIC par les employés



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus

Question n°3 : Quelle sont les moyens technologiques que vous utilisez dans votre communication interne ?

Tableau n°13 : les moyens technologiques utilisez dans la communication interne

Réponses	Fréquences	Pourcentages
Courrier Électronique	24	80%
Téléphone	3	10%
Internet	3	10%
Visioconférence	0	0%
Total	30	100%

Source : établis par nos soins à partir du questionnaire.

Commentaire :

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

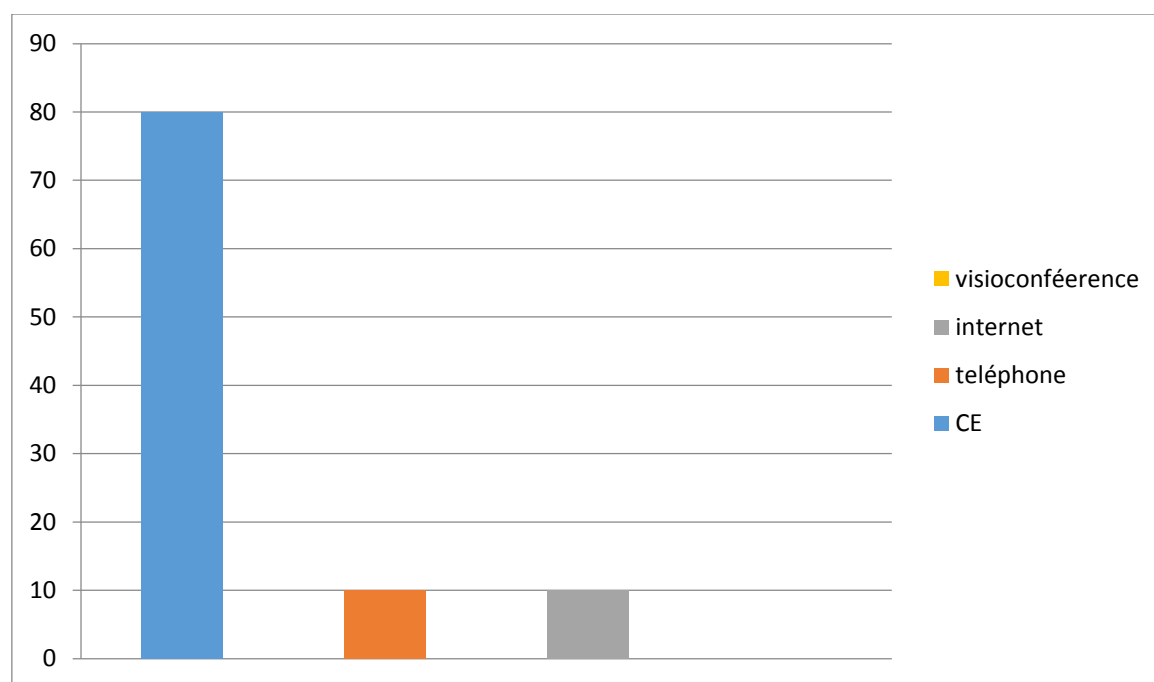
Ces réponses mettent en évidence les outils technologiques utilisés pour la communication interne au sein de l'entreprise. La méthode la plus répandue est le courrier électronique, adopté par 80% des répondants. Cette prédominance de l'e-mail peut refléter sa commodité, sa rapidité et sa facilité d'utilisation pour les communications écrites.

Toutefois, les options de téléphone et d'Internet sont également utilisées par 10% des répondants chacune. Cela pourrait indiquer que malgré la prévalence de la communication électronique, certaines interactions vocales et l'accès à l'Internet restent essentiels pour certaines formes de communication.

Notamment, la visioconférence n'a pas été citée parmi les moyens technologiques utilisés, ce qui pourrait indiquer une opportunité d'exploration pour faciliter les communications visuelles en temps réel.

En somme, ces résultats montrent que l'entreprise Osmose exploite une gamme de moyens technologiques pour la communication interne, privilégiant principalement l'e-mail, tout en reconnaissant également la valeur des interactions vocales et de l'accès à l'Internet.

Graphe n°08 : les moyens technologiques utilisés dans la communication interne



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Question n°4 : Votre entreprise dispose-t-elle d'un réseau Internet ?

Tableau n°14 : Présence d'un réseau Internet dans l'entreprise

Réponses	Fréquences	Pourcentages
Oui	30	100%
NON	0	0%
Total	30	100%

Source : établis par nos soins à partir du questionnaire.

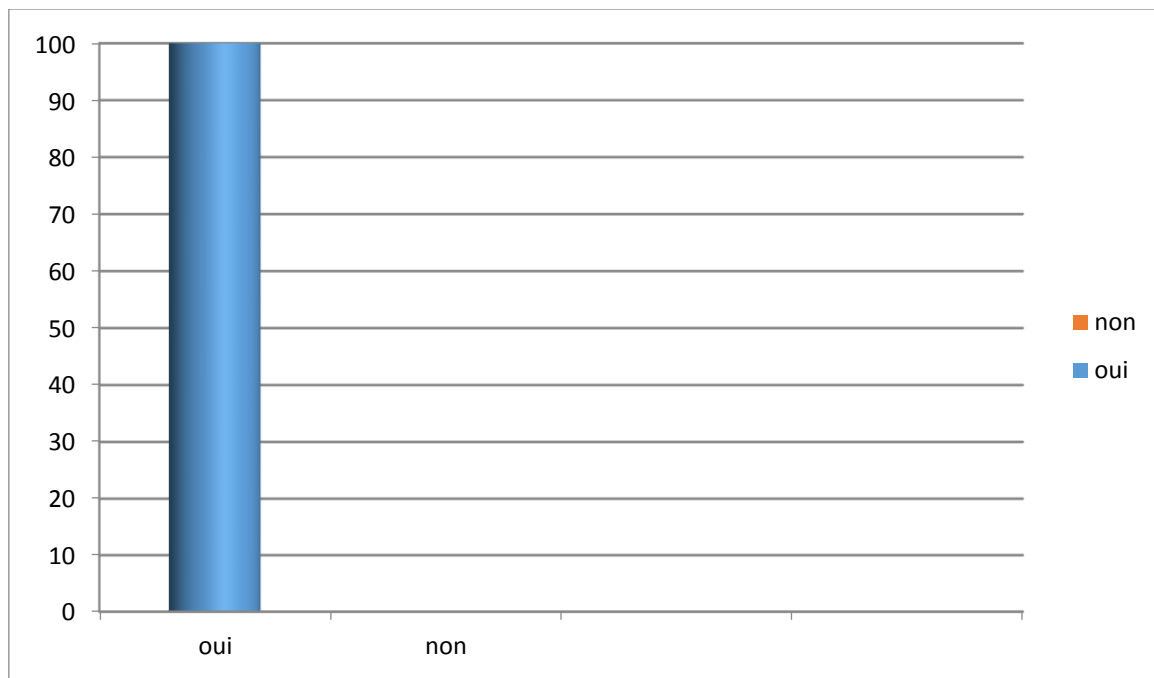
Commentaire

Les données obtenues révèlent une perspective significative concernant l'infrastructure technologique de l'entreprise étudiée. Les résultats montrent un consensus unanime parmi les participants, avec l'intégralité de l'échantillon de 30 répondants (100%) confirmant la présence d'un réseau intranet au sein de leur environnement professionnel.

Cette homogénéité dans les réponses indique une solide adhésion à l'adoption de technologies de communication avancées. La mise en place d'un réseau intranet est souvent un signe de l'engagement de l'entreprise à faciliter la collaboration interne, le partage d'informations et l'amélioration de la circulation des connaissances. Cela suggère également que l'entreprise reconnaît l'importance de l'accès rapide aux données pour la prise de décision éclairée.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Graphe n°09 : Présence d'un réseau Internet dans l'entreprise



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus

Section 03 : système d'information dans la gestion des ressources humaines

Question n°1: Votre département RH dispose-t-il d'un logiciel de gestion intégré ?

Tableau n °15 :Présence de logiciels intégrés dans le département RH

Réponses	Fréquence	Pourcentages
Oui	25	83
Non	5	17
Total	30	100%

Source : établis par nos soins à partir du questionnaire.

Commentaire

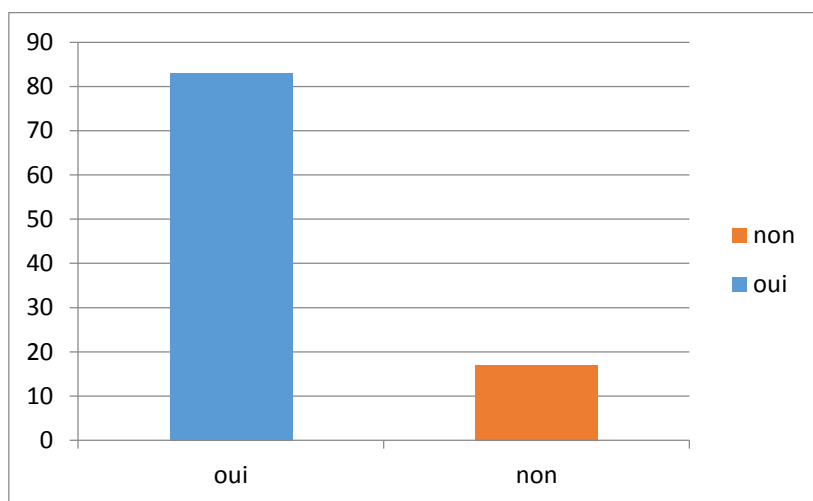
Les données obtenues montrent que la majorité écrasante de 83,33% (25 répondants sur 30) indique que leur département des ressources humaines dispose d'un logiciel de gestion intégré. Cette adhésion élevée à l'utilisation de logiciels de gestion intégrés témoigne de l'importance accordée à l'automatisation et à l'efficacité des processus RH au sein de l'entreprise. Les logiciels de gestion intégrés offrent souvent des avantages tels que la centralisation des données, la gestion transparente des employés et la génération de rapports analytiques.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Cependant, 16,66% (5 répondants sur 30) ont indiqué ne pas disposer d'un tel logiciel. Cette minorité pourrait avoir différentes raisons pour ne pas avoir adopté de logiciel de gestion intégré, telles que des contraintes budgétaires, des besoins spécifiques qui ne sont pas couverts par les solutions disponibles ou une préférence pour des méthodes manuelles.

Ces résultats soulignent la diversité des approches en matière de gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise Osemose.

Graphe n°10: Présence de logiciels intégrés dans le département RH



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Question n°2 : Votre entreprise introduit-t-elle des logiciels dans l'exercice de vous tâche

Tableau n°16 : Logiciels utilisés dans les activités de l'entreprise

Réponses	Fréquence	Pourcentage
Oui	27	90%
Non	3	10%
Total	30	100

Source : établis par nos soins à partir du questionnaire.

Commentaire

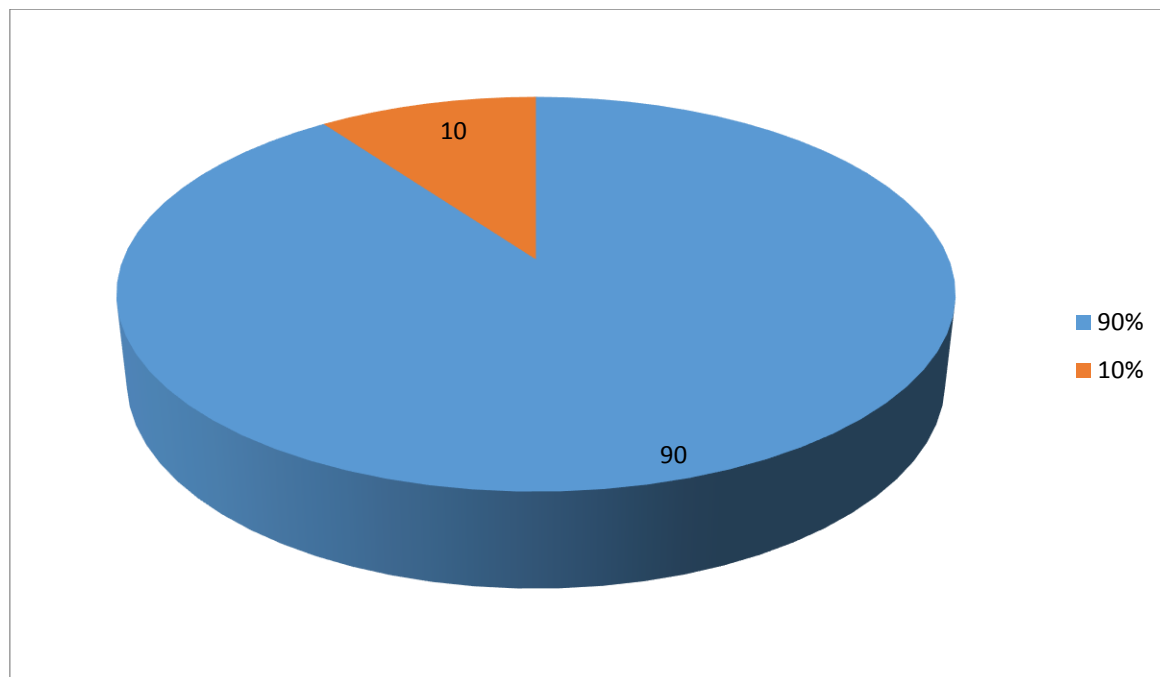
Les résultats obtenus montrent que la grande majorité des répondants, soit 90% (27 sur 30), ont indiqué que leur entreprise introduit effectivement des logiciels dans l'exercice de leurs tâches. Cette forte adhésion à l'utilisation de logiciels reflète probablement une culture organisationnelle qui valorise l'efficacité, l'automatisation et la productivité. L'adoption de logiciels peut simplifier les processus, réduire les erreurs humaines et permettre aux employés de se concentrer sur des tâches à plus grande valeur ajoutée.

Cependant, 10% (3 sur 30) des participants ont déclaré que leur entreprise ne fait pas usage de logiciels dans leurs tâches. Cette minorité pourrait être due à des raisons variées, telles que des besoins spécifiques ne nécessitant pas de logiciels ou des processus opérationnels traditionnels déjà en place.

Ces résultats mettent en évidence une tendance prédominante vers l'utilisation de logiciels pour soutenir les tâches au sein de l'entreprise.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Graphe n°11 : Logiciels utilisés dans les activités de l'entreprise



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus

Question n°3 : Est-ce que la nouvelle technologie (SIRH) vous permet d'être plus performant dans la réalisation des différentes tâches dans votre travail ?

Tableau n °17 : Influence de la technologie SIRH sur l'efficacité au travail

Réponses	Fréquences	Pourcentages
Oui	26	86.66%
Non	04	13.33%
Total	30	100%

Source : établis par nos soins à partir du questionnaire

Commentaire

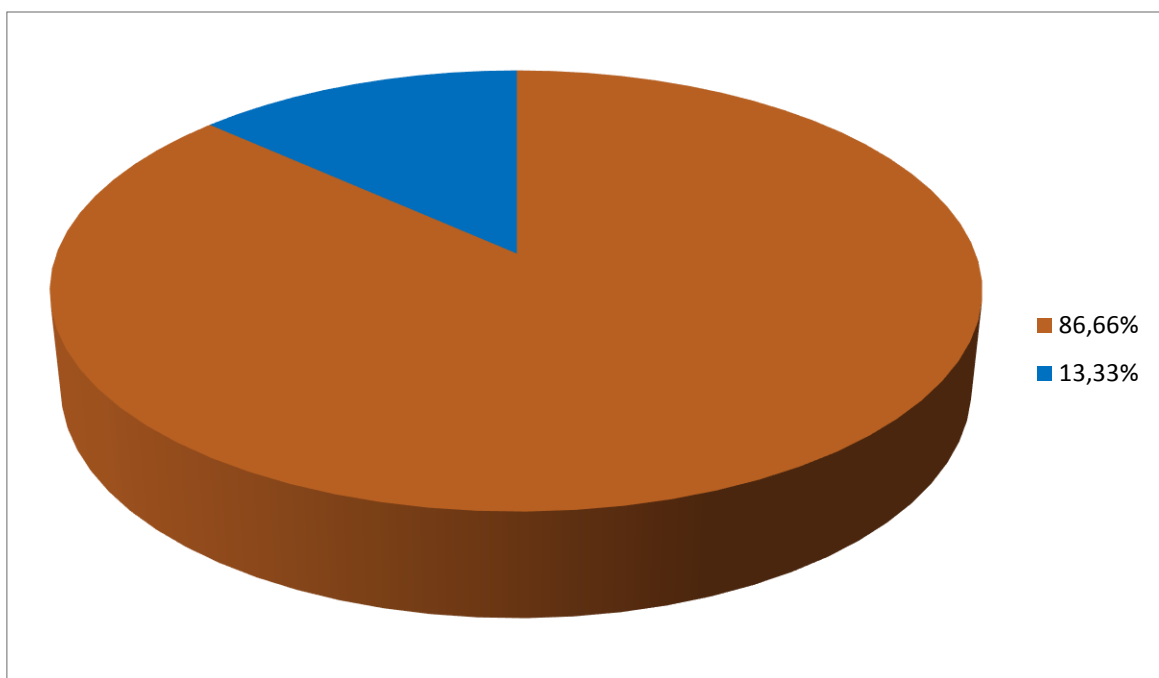
D'après ces réponses La grande majorité des participants, soit 86,66% (26 sur 30), ont affirmé que la nouvelle technologie, à savoir le SIRH, les rend plus performants dans la réalisation de leurs tâches professionnelles. Ce pourcentage élevé suggère que la mise en œuvre du SIRH a réussi à améliorer l'efficacité et la productivité des employés en automatisant certaines tâches, en facilitant l'accès aux données et en rationalisant les processus de gestion des ressources humaines.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Néanmoins, 13,33% (4 sur 30) des répondants ont indiqué que la nouvelle technologie n'améliore pas leur performance dans l'exécution de leurs tâches. Ces réponses pourraient être le résultat de divers facteurs tels que la résistance au changement, des problèmes de formation ou des défis liés à l'adaptation aux nouvelles méthodes de travail.

Ces résultats soulèvent la question de l'acceptation et de l'intégration réussie de la nouvelle technologie dans l'environnement de travail. Pour une compréhension plus approfondie,

Graphe n°12 : Influence de la technologie SIRH sur l'efficacité au travail



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Question n°4 : Comment ces systèmes d'information vous aident-ils à accomplir vos tâches professionnelles ?

Tableau n°18: Utilité des systèmes d'information dans les tâches professionnelle

Réponses	Fréquences	Pourcentages
Il automatisant certaines tâches	10	33.33%
Plus d'autonomie dans la réalisation de travail	08	26.66%
Un meilleur partage de l'information	06	20%
Ils facilitent la communication 30/30	06	20%
Total	30	100%

Source : établis par nos soins à partir du questionnaire

Commentaire

Les réponses obtenues dans cette question offrent un éclairage important sur la manière dont les systèmes d'information influencent la réalisation des tâches professionnelles au sein de l'entreprise Osemose.

Parmi les répondants, 33,33% (10 sur 30) ont identifié que les systèmes d'information aident en automatisant certaines tâches. Cette réponse suggère que les systèmes d'information contribuent à rationaliser les processus en automatisant les tâches répétitives ou routinières, ce qui libère du temps et des ressources pour des activités plus stratégiques.

En outre, 26,66% (8 sur 30) des participants ont souligné qu'ils bénéficient d'une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leur travail grâce à ces systèmes. Cela peut signifier que les systèmes d'information offrent aux employés un accès plus direct aux informations et aux outils dont ils ont besoin, ce qui leur permet de travailler de manière plus indépendante et efficace.

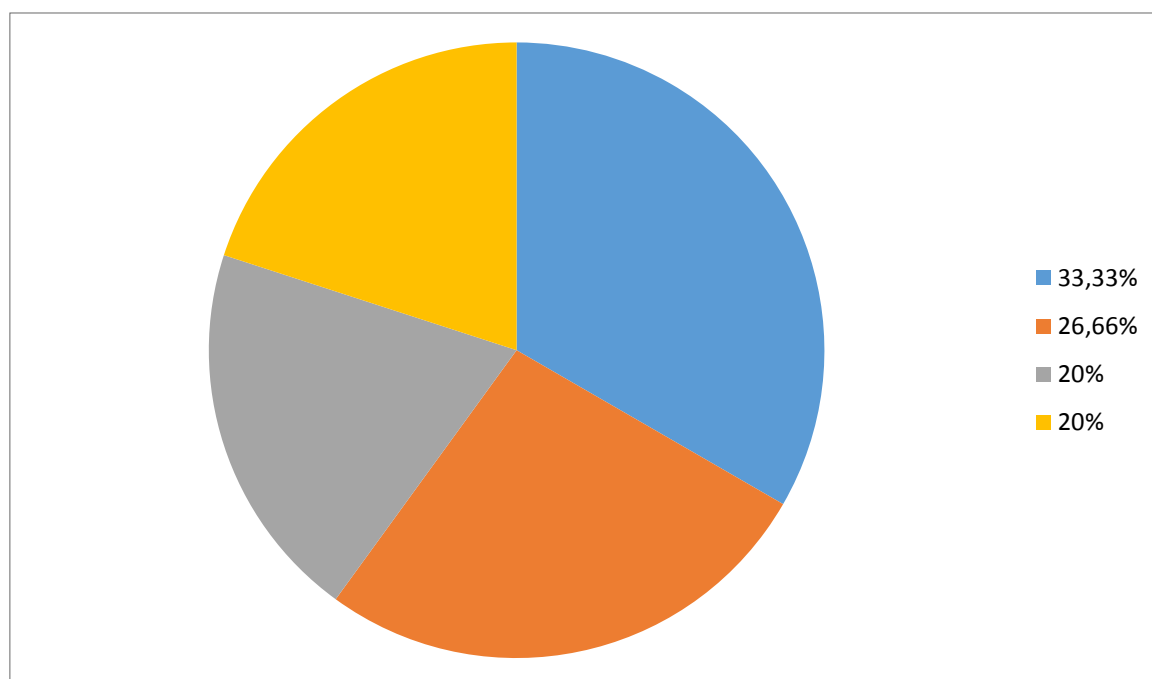
Une proportion similaire de 20% (6 sur 30) a évoqué que les systèmes d'information favorisent un meilleur partage de l'information. Cela peut se traduire par une amélioration de la visibilité des données au sein de l'organisation, facilitant ainsi la collaboration et la prise de décision éclairée.

De plus, 20% (6 sur 30) ont mentionné que ces systèmes facilitent la communication. Cette réponse indique que les systèmes d'information jouent un rôle clé dans la connectivité entre les membres de l'équipe, les départements et les niveaux hiérarchiques, contribuant ainsi à la communication fluide et à l'échange d'idées.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Ces réponses mettent en évidence les avantages multiples des systèmes d'information dans l'environnement de travail, allant de l'automatisation des tâches à la facilitation de la communication.

Graphe n°13 : Utilité des systèmes d'information dans les tâches professionnelles



Source : établis par nos soins à partir des données du tableau ci-dessus

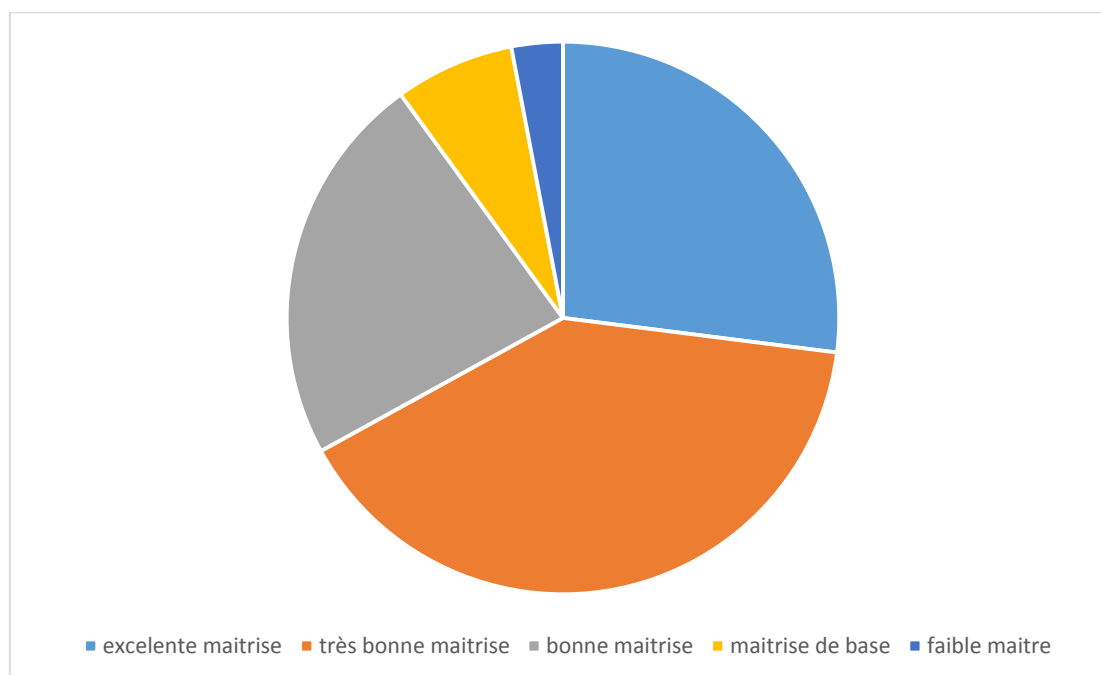
Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Question n°5 : quelle votre niveau de maitrise de SIRH ?

Tableau n°19 : niveau de maitrise de SIRH

réponse	Fréquence	pourcentage
Excelente maitrise	8	27%
Trés bonne maitrise	12	40%
Bonne maitrise	7	23%
Maitrise de base	2	07%
Faible maitrise	1	03%
total	30	100%

Graphe°14 : niveau de maitrise de SIRH



Commentaires :

Les résultats de la question sur le niveau de maîtrise des SIRH (Systèmes d'Information en Ressources Humaines) au sein de l'entreprise Osmose sont instructifs. Ils reflètent la diversité des compétences en matière d'utilisation des SIRH parmi les salariés de l'entreprise.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Une part significative, soit 27 % des répondants, indique une "excellente maîtrise" des SIRH. Cela suggère qu'un groupe substantiel de salariés est très compétent dans l'utilisation de ces systèmes.

La catégorie "très bonne maîtrise" recueille la réponse de 40 % des salariés. Cette majorité considérable démontre une solide compétence dans l'utilisation des SIRH.

La "bonne maîtrise" est choisie par 23 % des salariés, ce qui montre qu'un autre groupe important possède une maîtrise adéquate des SIRH.

La catégorie "maîtrise de base" est sélectionnée par 7 % des répondants, indiquant qu'une minorité a des compétences de base dans l'utilisation des SIRH.

Finalement, la réponse "faible maîtrise" est choisie par 3 % des salariés, ce qui suggère que seulement quelques-uns ont des compétences limitées dans ce domaine.

Ces données mettent en évidence la variabilité des compétences en matière d'utilisation des SIRH au sein d'Osmose. Il est encourageant de constater qu'une grande proportion des salariés déclare avoir une excellente ou très bonne maîtrise de ces systèmes. Cela indique que l'entreprise a réussi à former et à développer un noyau solide de collaborateurs compétents dans l'utilisation des SIRH.

Cependant, il est important de noter qu'il existe également un groupe minoritaire avec une maîtrise de base ou une maîtrise limitée. Cela suggère qu'il pourrait y avoir des opportunités de formation et de développement supplémentaires pour renforcer les compétences de ces employés.

En résumé, ces données révèlent que la majorité des salariés d'Osmose possèdent des compétences solides en matière de SIRH, mais il existe encore un potentiel d'amélioration pour un petit groupe. Cela souligne l'importance de la formation continue et du soutien pour maximiser l'utilisation efficace des SIRH au sein de l'entreprise.

Chapitre 03 : etudier le SIRH au niveau de l'entreprise OSMOSE

Conclusion:

Les réponses obtenues des salariés de l'entreprise Osmose soulignent clairement l'importance des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) ainsi que des systèmes d'information dans la gestion des ressources humaines (GRH). Ces résultats mettent en lumière l'adoption significative de ces technologies au sein de l'organisation, soulignant ainsi leur rôle stratégique dans l'environnement de travail.

Les employés d'Osmose ont démontré un niveau élevé de familiarité avec les TIC, ce qui témoigne de leur niveau de compétence technologique. L'utilisation à 100 % des TIC dans l'entreprise reflète son engagement résolu envers l'intégration des technologies modernes dans ses opérations.

Les systèmes d'information RH ont également suscité une prise de conscience quant à leurs avantages. L'automatisation des tâches, la facilitation de la communication et le partage efficace de l'information sont autant d'aspects positivement impactants. Cependant, il est à noter qu'un petit nombre d'employés maintient des opinions divergentes, soulignant la nécessité d'approfondir l'analyse pour mieux comprendre les raisons sous-jacentes.

En résumé, les résultats de ce questionnaire mettent en évidence le rôle stratégique prometteur des TIC et des systèmes d'information dans la simplification et l'optimisation des tâches de GRH au sein d'Osmose. L'entreprise est positionnée favorablement pour tirer parti de ces avantages, tout en tenant compte des perspectives variées de ses employés en vue d'une intégration efficace de ces technologies.

En conclusion, les données obtenues suggèrent que les nouvelles technologies de l'information et les systèmes d'information ont un impact positif sur la GRH au sein d'Osmose. Ces outils simplifient les processus, améliorent l'efficacité opérationnelle et créent une expérience plus engageante pour les employés.

Conclusion générale

Conclusion générale

Ce travail de recherche a exploré de manière exhaustive l'impact de l'intégration des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) dans la gestion des ressources humaines (GRH) au sein de l'entreprise Osmose. Notre problématique centrale, qui a servi de fil conducteur à notre enquête, nous permettant d'obtenir des informations précieuses.

Les résultats de cette étude indiquent clairement que les NTIC et les systèmes d'information ont un rôle stratégique dans la simplification et l'optimisation des opérations de GRH chez Osmose. Les employés de l'entreprise ont démontré une forte familiarité avec les TIC, ce qui reflète leur compétence technologique, et l'utilisation généralisée de ces technologies confirme l'engagement résolu d'Osmose envers l'intégration des technologies modernes.

Les systèmes d'information RH ont également été bien perçus, avec une automatisation des tâches, une facilitation de la communication et un partage efficace de l'information. Cependant, il est essentiel de noter qu'un petit nombre d'employés maintient des opinions divergentes, ce qui nécessite une analyse plus approfondie pour comprendre les raisons sous-jacentes.

En conclusion, les données obtenues confirment que l'intégration des NTIC dans les SI de GRH a un impact positif sur la GRH au sein d'Osmose. Ces outils simplifient les processus, améliorent l'efficacité opérationnelle et créent une expérience plus engageante pour les employés.

L'hypothèse 1, selon laquelle l'adoption des NTIC dans les processus de GRH conduit à une meilleure gestion des données et à une réduction des erreurs administratives, est validée par les résultats.

Cependant, l'hypothèse 2, qui suggère que la mise en place d'un système d'information peut entraîner des barrières d'adaptation pour les travailleurs, est incorrecte dans le cas d'Osmose, compte tenu des résultats obtenus au questionnaire, tels que la majorité des travailleurs considèrent les systèmes d'information comme un moyen de les aider à mieux accomplir leurs tâches, cela leur permet également d'économiser des efforts et du temps et ne leur pose aucun problème d'adaptation car la plupart des travailleurs connaissent le fonctionnement de ces systèmes d'information, ce qui a été noté par la population active en général.

En fin de compte, cette recherche apporte des éclaircissements essentiels sur le rôle des systèmes d'information dans la GRH et offre des perspectives importantes pour les professionnels du domaine. Elle témoigne de la transformation en cours vers une gestion des ressources humaines plus agile, connectée et efficace grâce à l'intégration stratégique des NTIC.

Bibliographie

Bibliographie

Ouvrage :

- ✚ Kenneth Laudon , Jane Laudon, « Management des système d'information », 11émé édition ,édition Pearson ,paris 2010.p .1.
- ✚ Ludwig Von Bertalanffy, Théorie générale des systèmes, traduit par Jean-Benoïst chabrol, Dunod, Paris 1993, p.37
- ✚ Patrick Gillet, Michelle Gillet., SIRH « Système d'information des ressources humaines », Dunod, Paris, 2010 p.10
- ✚ Ludwig VON BERTALANFFY « General system théorie : fondation développement application 1998 »

- ✚ P.gillet ,m.gillet « Management dessystèmes d'information » MANUEL ET APPLICATIONS 2e édition,dunod paris 2010, p.10

- ✚ Laurence ALLEMAND Laurent BOKSENBAUM Véronique DRAMBOIT Jean-Marie PASCAL Pradeepa THOMAS «ue118 SYSTÈMES D'INFORMATION DE GESTION » intec 2013-2014 France

- ✚ Professeurs Bernard Fallery, Michel Kalika, Jean-Loup Richet, Frantz Rowe « Système d'information et management »french edition magnard vuibert ,paris, juin 2023 p.25

- ✚ Suzanne rivard, jean talbot « le developpment du système d'information : une méthode intégrée à la transformation des processus » 3 edition Edité par Presses De l'Université Du Québec / Presses HEC, 2001 p.20

- ✚ Laurence ALLEMAND, Laurent BOKSENBAUM, Véronique DRAMBOIT, JeanMarie PASCAL, Pradeepa THOMASUE 118 Systèmes d'information de gestion série 1-Cnam Intec, france (2013) p.56

- ✚ Connolly, T. M., & Begg C. E « Database Systems: A Practical Approach to Design, Implementation, and Management » (2014 p.64

- ✚ ZMUD. R. et BOYNTON, AC. Management information Systems : Reading and Cases, Scott Foresman, Boston, 1990, p. 15

- ✚ RAULET, C. Management des systèmes d'information, Dunod, Paris, p.217

- ✚ FONDEUR, Yannick. – Connaissance de l'emploi : quand l'informatique outil de recrutement. In :Centre d'emplois, N°76, 2011, p. 2.

- ✚ GIL, Philippe. – E-formation : NTIC et ré-engineering de la formation professionnel. – Paris, 2000, p. 53.

- ✚ BAPTISTE, Jean. – La communication interne de l'entreprise. – Mémoire en management de L'entreprise, Paris, 2001, p. 9.

- ✚ Pascale moulett, olivier rouquet « Gestion des ressources humzines » 2 eme edition dunod paris 2014

Biboigraphie

- ✚ Chloé Guillot-Soulez « La gestion des Ressources humaines »4e édition Gualino éditeur, Lextenso éditions, paris, France 2011 p.20
- ✚ JEAN-MARIE PERETTI, Ressources Humaines, 12emedition, Vuibert 2010 p31

Sites internet :

- ✚ www.toupie.org 20/12 /2023 20 :05
- ✚ Economy-pedia.com 21/12/2023 06 :30
- ✚ www.techno-science.net 21/12 /2023 13 :00
- ✚ o-communication.com 22/12/2023
- ✚ Management.savoir.fr. 23/12/2023 09.23
- ✚ www.toupie.org, 24/12/2023 15.00
- ✚ www.techno-science.net 24/12/ 2023 6 :15
- ✚ <https://infonet.fr> 25/12/2023 13 ;00
- ✚ <https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/xwiki/bin/view/vitrine/L%27%C3%A9volution%20de%20Ia%20fonction%20RH> 28/12/2023 18 :30

Annexes

Annexe

Annexe n° 1 : questionnaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou

Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion Spécialité :

Sciences de Gestion / Option : GRH

Objet :

Dans le cadre de la démarche d'élaboration de notre mémoire de fin d'études, pour l'obtention du diplôme du master en gestion des ressources humaines à l'université de MOULOUD MAMMERI TIZI OUZOU ; intituler : « *le rôle de système d'information dans la gestion des ressources humaines* » nous vous prions de bien vouloir répondre au présent questionnaire.

Dans le but d'avoir des résultats fiables, nous comptons sur votre compréhension et votre soutien, et nous vous prions de répondre d'une manière objective dont l'anonymat est garanti.

Merci d'avance pour votre contribution à ce travail.

Préparé par:

LAHMEK Lounis

BOUKROU Fateh

Encadré par :

Melle Meradji amel

Année universitaire : 2022/2023

Section 1 : Profil de l'employé

1/Quel est votre sexe ?

a. Homme

b. Femme

2/Quel est votre âge ?

a. Moins de 25 ans

b. Entre 25 et 35 ans

c. Entre 35 et 45 ans

d. Plus de 45 ans

3/Quel est votre niveau d'études le plus élevé atteint ?

a. Études primaires

b. Études secondaires

c. Formation professionnelle ou technique

d. Diplôme universitaire

4/Quel est votre poste actuel au sein de l'entreprise ?

a. Employé

b. Cadre/Manager

c. Autre

Veillez préciser.....

5/Ancienneté professionnelle dans l'entreprise ?

a. [1-5 ans]

b. [5-10]

c. plus de 10 ans

Section 02 : L'usage des TIC (technologie information communication) dans l'entreprise

1/Connaissez-vous la signification des TIC ?

OUI

NON

2/Selon vous, les TIC sont :

Les ordinateurs

Les logiciels

Les réseaux de télécommunications

3/Votre entreprise utilise-t-elle les technologies de l'information et de la communication(TIC)?

OUI

NON

Si oui, depuis combien d'années ?

-Moins d'un an

-[1-3 ans]

-[3 ans et plus]

4/Dans votre activité professionnelle, utilisez-vous les TIC ?

OUI

NON

Si non, pourquoi

?.....

.....

5/Quels sont les moyens technologiques que vous utilisez pour la communication interne ?

Courrier électronique

Téléphone

Intranet

Visioconférence

Réseaux sociaux

Annexe

Autre :

6/Votre entreprise dispose-t-elle d'un réseau Internet ?

OUI

NON

Section 03 : Système d'information ressources humaines :

1/Disposez-vous d'un Système d'Information (SI) ou d'un logiciel (ERP) dans votre département RH ?

OUI

NON

2/Votre entreprise introduit-t-elle des logiciels dans l'exercice de vous tâche ?

OUI

NON

Si oui, quel genre de logiciel.....

3/Est-ce que la nouvelle technologie (SIRH) vous permet d'être plus performant (e) dans la réalisation des déférent tâches dans votre travail

OUI

NON

4/Comment ces systèmes d'information vous aident-ils à accomplir vos tâches professionnelles ?

-Ils automatisent certaines tâches

- Plus d'autonomie dans la réalisation de travail

- Une meilleur partage de l'information

- accéder aux informations en temps réel

- Ils facilitent la communication

5/quelle votre niveau de maitrise de SIRH ?

-excelente maitrise

-très bonne maitrise

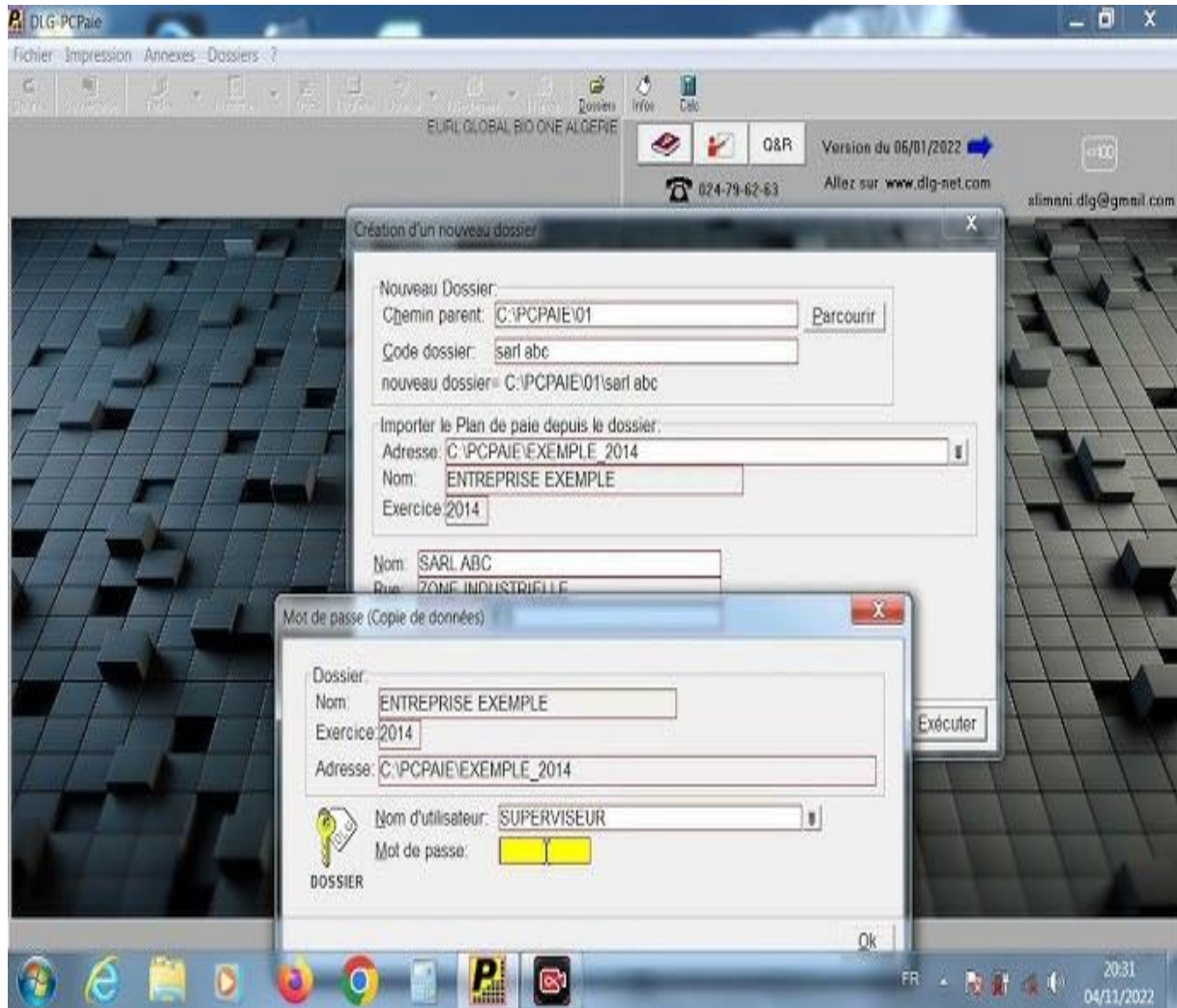
-bonne maitrise

-Maitrise de base

-faible maitrise

Annexe

Annexe 02 : logiciel DLG-PC PAIE 2014



Annexe

Annex 03 : logicielle de pointage ZKTIME

The screenshot displays the ZKTIME software interface. The main window is titled "GTP CDSINFORMATIQUE - [Temp-Supervisor 25/06/2017]". The menu bar includes "Données", "Evénements", "Rechercher/Imprimer", "Configuration", "Gestion périphérique", and "Aide". The toolbar contains icons for "Employees", "Pointages", "Rapport", "Machine", "Supp.Machine", "Connecter", "Déconnecter", "Mise à jour", and "Quitter".

The left sidebar is divided into several sections:

- Data Maintenance:** Importer les Infos de Pointages, Exporter les Infos de Pointages, Compresser BD.
- MACHINE:** Télécharger les Pointages, Télécharger infos Utilisateur et Empreinte, Données Employés vers Machine, Gestion des Teimeux.
- Maintenance/Options:** Liste Départements, Administrateur, Employees, Option Base de Données...
- Planning Employé:** Horaire, Tableaux horaire, Planning, Règles de Calcul.
- Gestion des Portes:** (Empty)

The main area shows a "Machine List" table with the following columns: Nom, Statut, No.Machine, Connection, Vitesse, Adresse IP, Port, Nom produit, Utilisateur, Administrateur, Empreinte, Carte, Mot de ... Pointage, Num.Sérier.

Nom	Statut	No.Machine	Connection	Vitesse	Adresse IP	Port	Nom produit	Utilisateur	Administrateur	Empreinte	Carte	Mot de ... Pointage	Num.Sérier
POINTEU	✓ Tout Sélectionner		Ethernet		10.10.27.119	4370							00761210801
MA1	Connecter		Ethernet		192.168.1.201	4370							62781608001

A context menu is open over the "POINTEU" row, listing actions such as "Connecter", "Déconnecter", "Download Log", "Exporter le tableau", "Machine", "Supprimer", "Effacer PTG de la machine", "Effacer rapport machine", "Sync Temps", "Rafrechir", "Désactiver", "Activer", "Property", and "ViewStyle".

At the bottom, there is an "Evénement Exceptionnel" table with columns: Mat, Temps, Machine, Evénement.

Mat	Temps	Machine	Evénement
-----	-------	---------	-----------

The Windows taskbar at the bottom shows the time as 18:36:44 on 25/06/2017.

Table des matières

Tables des matieres

Table des matières	
<i>Liste des abréviations</i>	6
<i>Sommaire</i>	8
<i>Liste des tableaux</i>	10
<i>Liste des figures</i>	12
<i>Liste des graphes</i> :	14
Introduction générale	1
Introduction	5
Section 01: concept de system.....	6
1.1 Définition concept de system :	6
1.2 Les caractéristique de système :	7
1.3 Les différents niveaux du système :	8
Section 02 : le system d'informations dans l'entreprise	8
1.4 Définition de système d'information :	9
1.5 Les composants d'un système d'information dans l'organisation :	10
1.5.1 Le système opérant :	10
1.5.2 Le système de pilotage :	11
1.5.3 Le systeme d'information :	11
1.6 Type des systèmes d'information :	11
1.6.1 Système de Gestion de Base de Données:	11
1.6.2 Système de traitement de transaction (STT) :	12
1.6.3 Système de reportage de l'information (SRI):	12
1.6.4 Système d'aide à la décision (SAD) :	13
Section 03 : Le déploiement de SIRH au sein de SI :	14
1.1 Définition et positionnement du SIRH au sein du SI :	14
1.2 Le progiciel de paie :	14
1.3 Le SIRH :	15
1.4 Les enjeux et évolutions du SIRH :	15
1.5 Les objectifs de system d'information :	16
Conclusion.....	18
Introduction	20

Tables des matieres

SECTION 01 : les nouvelles technologies de l'information et de communication.....	21
1.1 L'information :	21
1.1.1 types d'informations:.....	22
1.2 La communication :	23
1.2.1 Types de communication :	23
1.3 La technologie :	24
1.3.1 Types de technologie :.....	25
1.4 Définition des NTIC :	26
1.4.1 Les outils de NTIC :	27
<i>Section 02 : les apports des nouvelles technologies d'information et de communication sur la fonction RH.....</i>	29
1.1 La Transformation Actuelle des Ressources Humaines.....	30
1.2 Influence sur le processus de sélection :.....	30
1.3 L'impact sur la GPEC :.....	31
1.4 L'impact sur le processus de rémunération :.....	31
L'impact sur le processus de formation	31
1.5 Sur la communication :.....	32
1.6 L'impact sur l'organisation : (l'entreprise) :.....	33
Section 03: Définition concept et développement de la GRH.....	33
<i>1.1 Définition de la GRH :</i>	34
<i>1.2 Le développement et l'évolution historique de la gestion des ressources humaines :</i>	35
<i>1.3 Les politiques de la GRH :</i>	36
1.3.1 La politique d'emploi :.....	36
1.3.2 La gestion prévisionnelle :.....	36
1.3.3 La politique de rémunération.....	37
1.3.4 La politique de participation :.....	37
1.3.5 La politique de valorisation :	37
<i>1.4 Les missions de la GRH :</i>	38
1.4.1 Favoriser le changement :.....	38
1.4.2 Administrer efficacement :.....	38
1.4.3 Développer les motivations des salariés :.....	39
1.4.4 Mettre en œuvre la stratégie :	39
Conclusion.....	40
Introduction	43

Tables des matieres

Section 01 : presenter l'organisme d'accueil.....	44
1.1 La description générale de l'entreprise :	44
1.1.1 Creation et localisation :.....	44
1.1.2 Domain d'activité :	44
1.1.3 Objectif de l'entreprise :.....	44
1.2 Impact de l'entreprise :	45
1.2.1 Sur l'environnement et le plan sécuritaire :.....	45
1.2.2 Sur le secteur économique :.....	45
1.3 Déférent organe du complexe :	45
• Oganigramme de l'entrepriser	46
1.4 Historique de l'entreprise :	48
1.5 Les challenges de l'entreprise :	49
Section 02 : Présentation de système d'information ressources humaines de l'entreprise osmose.....	50
1.6 Logicielle de pointage ZKtime :	50
1.7 Inconvénients de pointage traditionnel :	51
1.8 Les avantages de logicielle de pointage moderne :	51
1.9 Le logicielle de paie pc paie :	52
Section 03: les résultats de la recherche	54
1.1 Enquête et résultat de recherche:	54
1.2 L'échantillon d'étude :	54
1.3 Les outils de collecte de données :	54
1.3.1 Le questionnaire:.....	54
1.4 - Présentation de l'échantillon :	55
Conclusion:.....	76
Conclusion générale.....	78
Bibiographie.....	80
Annexe	83
Resumé.....	93

Resumé

L'objet de ce travail a été d'apporter un éclairage sur le rôle et l'impact de système et technologies d'information sur la fonction RH et la gestion des ressources humaines pour assurer une meilleure productivité et Fidélisation du personnel et aussi garantie un grand rendement au sein de l'entreprise algérienne.

Pour ce faire, nous avons mobilisé un corpus théorique relatif, dans la première partie du chapitre théorique, nous avons présenté une vision générale du concept de système d'information, afin d'en fournir une explication complète et tous ses types et caractéristiques. Et Dans la deuxième partie du chapitre, nous avons parlé de l'intégration théorique des technologies de l'information et de la communication dans la gestion des ressources humaines, afin que nous expliquions comment cela affecte... Cette dernière assure la meilleure gestion de l'organisation, notamment dans le domaine de la gestion des ressources humaines, car elle garantit de nombreux avantages, incluant un gain de temps, un travail précis et précis, et également de meilleurs rendements. Comme nous avons mené une étude Empirique au sein d'OSMOSE

Nos résultats expérimentaux semblent révéler l'importance du système d'information au sein de l'organisation et les avantages et bénéfiques qu'il procure pour assurer la meilleure gestion des ressources humaines et comment ces dernières peuvent rendre la vie professionnelle des salariés meilleure et plus facile que la précédente et aussi garantie une satisfaction de l'entreprise.

Mots clés : système, informations, logiciel, technologie d'information, communication, automatisation de système, SIRH, TIC.